

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการจัดการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าในอนาคตนั้นจำเป็นต้องอาศัยยุทธศาสตร์หลายทาง และยุทธศาสตร์ที่สำคัญมากอย่างหนึ่งคือ การวิจัยและพัฒนา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2534, หน้า 6) ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษา เพราะนอกจากจะเป็นการค้นหาคำตอบที่แท้จริง อย่างมีระบบระเบียบวิธีเพื่อให้ได้ความรู้และความก้าวหน้าทางวิชาการที่ช่วยเสริมสร้างศาสตร์ทาง การศึกษาให้มีความเจริญยิ่งขึ้นแล้วยังช่วยให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ที่มีประสิทธิภาพอีกด้วย ด้วยเหตุนี้การวิจัยทางการศึกษาจึงมีความสำคัญทั้งในด้านการกำหนด นโยบาย การวางแผน การบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ (วลัยรัตน์ อิศเวศน์, 2535, หน้า 6) ยิ่งถ้าได้นำผลการวิจัยที่มีคุณภาพมาใช้แล้วจะช่วยให้ภาพของ การวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์การศึกษามองเห็นได้ชัดเจน ลดข้อผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นจากการวางแผน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น (อ่างทอง สุทัพบและคณะ, 2531 , หน้า 87)

จากความสำคัญดังกล่าวทำให้การวิจัยทางการศึกษาได้กลายเป็นกิจกรรมที่ทวีความสำคัญ ขึ้นเรื่อย ๆ เพราะจะใช้เป็นฐานข้อมูลหลักสำหรับการบริหารและพัฒนาการศึกษา การปฏิรูประบบ การศึกษาไม่ว่าจะเป็นในแง่ใดก็ตามล้วนแล้วแต่ต้องการข้อมูลประกอบการตัดสินใจทั้งสิ้น (สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2534, หน้า 55) ในปัจจุบันประเทศไทยได้มีความพยายามให้ความรู้แก่ครูผู้สอนทั้งระดับ ประถมและมัธยมศึกษาเพื่อให้ทำวิจัยเป็นโดยการทำให้วิจัยอย่างง่ายในระดับชั้นเรียนและนำผลที่ได้ไป พัฒนาการเรียนการสอน ทั้งมีข้อเสนอแนะจากการประชุมปฏิบัติการเรื่อง “เส้นทางใหม่ของการวิจัย พัฒนา” ซึ่งจัดโดยกรมวิชาการว่า ให้สถาบันผลิตครูได้ผลิตครูที่มีความสามารถทำการวิจัยได้ทุกคน ฉะนั้นบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ในการผลิตครูย่อมจำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานในการทำ วิจัย อย่างน้อยที่สุดก็ให้เข้าใจความรู้เบื้องต้นในการทำวิจัย และนำผลงานวิจัยไปใช้พัฒนางานใน หน้าที่ได้ (กรมการฝึกหัดครู, 2535, หน้า 10)

เมื่อพิจารณานโยบายของการวิจัยทางการศึกษา โดยดูจากแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (2535-2539) ประกอบกับนโยบายและแนวทางการวิจัยทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 2 พ.ศ.2535-2539 แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 (2535-2539) และแผนอุดมศึกษาระยะยาว (2535-2547) ของทบวงมหาวิทยาลัย พบว่าวัตถุประสงค์และนโยบายของแผนการศึกษาทุกฉบับมุ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการทำการวิจัยมากยิ่งขึ้นตามเป้าหมายของระดับการศึกษานั้น ๆ และพยายามพัฒนาสมรรถภาพและประสิทธิภาพขององค์กร บุคลากร และระบบประสานงานวิจัยให้ดียิ่งขึ้น

การทำวิจัยเท่าที่ผ่านมาส่วนใหญจะเป็นการทำวิจัยในระดับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา กล่าวคือ การทำวิจัยในระดับอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยจะเน้นหนักไปในทางทฤษฎี (Theory Oriented Research) ส่วนการวิจัยในระดับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการศึกษาก็จะเน้นหนักไปในทางพัฒนานโยบายและแผน (Policy Oriented Research) และการวิจัยในระดับหน่วยงานปฏิบัติการและระดับผู้สนใจทั่วไป มักมุ่งที่จะทำวิจัยเพื่อตอบสนองต่อการแก้ปัญหาเชิงปฏิบัติการของหน่วยงาน (Action Research) เป็นหลัก เดิมทีเดียวผู้ที่สนใจทางด้านการวิจัยการศึกษามักอยู่ในแวดวงมหาวิทยาลัย แต่ในปัจจุบันหน่วยงานของรัฐบาลหลายหน่วยงานซึ่งเดิมเป็นเพียงผู้ใช้ผลการวิจัยอย่างเดียวก็นำมาผลิตผลงานวิจัยของตนเอง แม้แต่หน่วยงานระดับภูมิภาค เช่น หน่วยงานศึกษานิเทศก์จังหวัด และเขตการศึกษาต่างก็ทำวิจัยเช่นเดียวกันซึ่ง ญาดา ดาวพลิงพรหม (2527, อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2536, หน้า 9) ได้จำแนกหน่วยงานสำคัญที่ผลิตผลงานวิจัยทางการศึกษาภายในประเทศไว้ 6 หน่วยงาน ได้แก่ 1. ทบวงมหาวิทยาลัยและคณะศึกษาศาสตร์หรือคณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัย 2. วิทยาลัยครู 3. หน่วยงานวิจัยในกระทรวงศึกษาธิการ 4. เขตการศึกษา 5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 6. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ส่วนพัทยา สายหนู และคณะ (2528, หน้า 54) ได้แบ่งหน่วยงานที่ทำการวิจัยทางการศึกษาไว้ 4 ประเภท คือ 1. คณะศึกษาศาสตร์หรือคณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัย 2. วิทยาลัยครู 3. กองวิจัยในกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 4. หน่วยศึกษานิเทศก์ เป็นต้น สำหรับตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรที่ทำการวิจัยและหน่วยงานที่สังกัดนั้น ในปี พ.ศ. 2536 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง “สถานภาพของการวิจัยทางการศึกษาในประเทศไทย” พบว่าผู้ทำวิจัยเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 46) เป็นครู-อาจารย์ รองลงมาคือเป็นผู้บริหาร (ร้อยละ 10.3) และเป็นศึกษานิเทศก์ (ร้อยละ 10.2) ส่วนหน่วยงานที่สังกัดของผู้ทำ

งานวิจัยพบว่ากลุ่มใหญ่ที่สุดเป็นผู้ที่สอนอยู่ในมหาวิทยาลัยรองลงมาคือกลุ่มที่สังกัดกรมสามัญศึกษากกรมการฝึกหัดครู สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมอาชีวศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน และกรมพลศึกษาตามลำดับ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2536, หน้า 21-25)

ถึงแม้ว่าการวิจัยทางการศึกษาจะเป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อการตัดสินใจและวางแผนเพื่อพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามเราจะพบว่า บุคลากรทางการศึกษาเหล่านี้กลับให้ความสนใจในการทำวิจัยค่อนข้างน้อย ทั้งนี้เนื่องจากคนที่ทำงานในหน่วยงานราชการมักจะให้ความสำคัญกับการปฏิบัติ (Action) และให้ความสำคัญกับด้านเทคนิคของงาน (Technical aspect) มากกว่าที่จะให้ความสนใจด้านแนวคิด (Ideas) และด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ นอกจากนี้ผู้ที่สนใจทำการวิจัยส่วนมากก็สนใจเพียงแค่นำเอาผลงานวิจัยมาเป็นส่วนหนึ่งของงานที่จะขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการหรือตำแหน่งทางราชการเท่านั้น (อุทัย ดุลยเกษม, 2533, หน้า 3) เหตุผลหลักที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรไม่ให้ความสนใจในการทำวิจัยมากนักเนื่องจาก การขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัยหรือไม่เข้าใจในระเบียบวิธีวิจัย (อ่าง ชูทัพ และคณะ, 2531, หน้า 101 , อุทัย ดุลยเกษม, 2533, หน้า 6 , นพพร พานิชสุข, 2533, หน้า 104 , วันทนา ชูช่วย, 2533, หน้า 238 , พีรวัฒน์ วงษ์พรหม, 2533, หน้า 133) จึงมองภาพของการวิจัยว่าเป็นสิ่งยุ่งยากสลับซับซ้อนและเข้าใจยาก ทำให้คิดว่าตนเองไม่สามารถจะทำวิจัยได้ (อ่าง ชูทัพ และคณะ, 2532, หน้า 120) ด้วยเหตุนี้ ผู้ที่ทำวิจัยทางการศึกษาส่วนใหญ่จึงเป็นผู้ที่ผ่านการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษามาแล้ว เพราะเป็นผู้ที่มีความรู้และเข้าใจในระเบียบวิธีวิจัยและเคยทำวิจัยมาแล้วในรูปแบบของวิทยานิพนธ์ ดังจะเห็นได้จากรายงานการวิจัยเรื่อง “ สภาพการวิจัยทางการศึกษาในประเทศไทย ” ซึ่งจัดทำโดย พัทยา สายหู และคณะ (2526, อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2536, หน้า 13) ที่พบว่าวุฒิการศึกษาของนักวิจัยทางการศึกษาส่วนใหญ่คือสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทสาขาการศึกษาทั้งนี้เป็นเพราะว่าการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษานั้นมีความเกี่ยวข้องกับการวิจัยโดยตรง กล่าวคือหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาเกือบทุกหลักสูตรจะกำหนดให้ผู้เรียนได้ศึกษาระเบียบวิธีวิจัยและทำการวิจัยในรูปแบบของวิทยานิพนธ์ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2530, หน้า 93-94) ส่วนปัญหาอื่นๆ ในการปฏิบัติงานวิจัยของสถาบันที่สังกัดกรมต่างๆ ในกระทรวงศึกษาธิการที่ประสบอยู่ ได้แก่ 1. ปัญหาด้านงบประมาณสนับสนุน 2. ปัญหาด้านบุคลากร เช่น ไม่เพียงพอ ขาดประสบการณ์ ไม่สนใจการวิจัย ไม่เห็นความสำคัญของการทำวิจัย เป็นต้น 3. ปัญหาด้านเวลา เช่น ไม่มีเวลาทำวิจัย เพราะมีงานประจำในหน้าที่มากหรือมีกิจกรรมอื่นมาก เป็นต้น (กรมการฝึกหัดครู, 2530, หน้า 42)

จากปัญหาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรทางการศึกษาที่จบการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา โดยเลือกศึกษาที่จังหวัดเชียงใหม่ซึ่งถือได้ว่าเป็นศูนย์กลางทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงของภาคเหนือ มีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ แหล่งค้นคว้า และมีบรรยากาศทางวิชาการที่เกื้อกูลต่อการทำวิจัยสำหรับผู้สนใจที่จะทำงานวิจัย การวิจัยครั้งนี้ยึดหลักความเชื่อพื้นฐานว่าพฤติกรรมของบุคคลนั้นมีสิ่งกำหนดหรือสาเหตุหลายอย่าง สิ่งกำหนดเหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมในทางต่าง ๆ กันทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงใช้ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่ถือว่ามีความครอบคลุมพฤติกรรมมนุษย์มากที่สุดเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ศึกษา และเพื่อให้สอดคล้องกับธรรมชาติของความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านั้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์กับการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรทางการศึกษาที่จบการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการและทบวงมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติราชการอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ที่จบการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาก่อนปีการศึกษา 2536 ทั้งหน่วยงานที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และหน่วยงานที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาลัยพลศึกษาเชียงใหม่ หน่วยศึกษานิเทศก์ในสังกัดกรมสามัญและสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ หน่วยงานในสังกัดกรมอาชีวศึกษาและกรมการศึกษานอกโรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่จะศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Models) ซึ่งเป็นรูปแบบการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่

1. กลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
 - 1.2 ความเชื่ออำนาจในนอกตน (Internal - External Locus of Control)
 - 1.3 ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem)
2. กลุ่มตัวแปรด้านลักษณะของสถานการณ์ ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานในการทำการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 ปัจจัยพื้นฐานด้านความรู้ (Knowledge)
 - 2.2 ปัจจัยพื้นฐานด้านการเงิน (Research Grants)
 - 2.3 ปัจจัยพื้นฐานด้านเวลา (Time)
 - 2.4 ปัจจัยพื้นฐานด้านสิ่งเอื้ออำนวยต่อการวิจัย (Facilitate)
 - 2.5 การสนับสนุนทางสังคม (Social Support)
3. กลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่
 - 3.1 ตัวแปรภายใต้กรอบทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลของฟิชไบน์และไอเซนซึ่งแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่
 - ✓ 3.1.1 ความตั้งใจในการผลิตผลงานวิจัย (Intention)
 - ✓ 3.1.2 ทศนคติต่อการผลิตผลงานวิจัย (Attitude)
 - ✓ 3.1.3 การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm)
 - 3.2 ความเหนื่อย (Burnout) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ
 - 3.2.1 ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)
 - 3.2.2 ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล (Depersonalization)
 - 3.2.3 ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Personal Accomplishment)
 - 3.3 ความเครียดในการทำงาน (Work Stress)
 - 3.4 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ซึ่งมีอยู่ 5 ด้าน คือ
 - 3.4.1 ลักษณะของงาน (Work Itself)
 - 3.4.2 การบังคับบัญชา (Supervision)
 - 3.4.3 เพื่อนร่วมงาน (Co-worker)

3.4.4 การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)

3.4.5 รายได้ (Pay)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การผลิตผลงานวิจัย (Research Production)

ข้อตกลงเบื้องต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดข้อตกลงเบื้องต้นไว้ ดังนี้

1. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Studies) ดังนั้นความเป็นสาเหตุและผลที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงไม่ได้ใช้กฎเชิงสาเหตุ (Causal Laws) หากแต่ใช้กฎสหสัมพันธ์ (Correlation Laws) กำหนดความเป็นสาเหตุและผลของตัวแปรขึ้นจากสารสนเทศเชิงคุณภาพ (แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง) และสนับสนุนความเชื่อถือได้เชิงสาเหตุของแต่ละตัวแปรโดยใช้สารสนเทศเชิงปริมาณ (พิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว)

2. การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่การทำความเข้าใจ และการอธิบายแบบแผนของพฤติกรรมการผลิตผลงานวิจัยเท่านั้นจะไม่มีผลของการทำนายร่วมอยู่ด้วย เนื่องจากเป็นเพียงการศึกษาการผันแปรร่วมกัน (Covariate) ของตัวแปรเท่านั้น อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามหรือค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) นั่นคือค่าสหสัมพันธ์บางส่วน (Partial Correlation) ที่กำหนดขึ้นมาแทนอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผล ดังนั้นผลที่ได้จากการวิจัยจึงไม่สามารถทำนายการเกิดพฤติกรรมได้อย่างแม่นยำเพียงพอ ด้วยเหตุนี้ผลการวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งที่จะตอบคำถามที่ว่า “ ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามได้ร้อยละเท่าใด ”

3. พฤติกรรมการผลิตผลงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษานั้น ถือว่าเป็นปรากฏการณ์ที่ค่อนข้างซับซ้อนและง่ายต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการอธิบายอย่างถูกต้องและคงที่จึงเป็นไปได้ยากถ้าสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม (ในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยทำการศึกษา) แล้ว ความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรอิสระและลำดับความสำคัญหรือค่าน้ำหนักของอิทธิพลย่อมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ด้วยเหตุนี้การอธิบายพฤติกรรมการผลิตผลงานวิจัยจึงอยู่ภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ ดังเช่น ถ้าสถานการณ์ทั่วไปคงที่ไม่แตกต่างจากที่ขณะทำการศึกษา ถ้าโครงสร้างของค่าพารามิเตอร์ไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม หรือถ้าค่าของตัวแปรอิสระมีโครงสร้างและขนาดไม่ต่างจากที่เป็นอยู่เดิม เป็นต้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

การผลิตผลงานวิจัย หมายถึง จำนวนผลงานวิจัยเทียบกับระยะเวลาที่จบการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา โดยจำนวนผลการวิจัยประกอบด้วยจำนวนรายงานการวิจัยที่เสร็จแล้วและจำนวนรายงานการวิจัยที่กำลังดำเนินการอยู่ โดยจำแนกเป็นวิจัยคนเดียวและวิจัยเป็นคณะ

ความท้าทาย หมายถึง สภาพของการสูญเสียความตั้งใจความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยจะมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไปในทางลบ ซึ่งความท้าทายนี้จะมีลักษณะอาการที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ 2. ความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล และ 3. ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ภาวะของความรู้สึกในทางบวกที่มีต่อสภาพของการทำงานและสภาพแวดล้อมของการทำงานในด้าน ลักษณะของงาน รายได้ การเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ความเครียดในการทำงาน หมายถึง สภาพทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากความไม่สมดุลระหว่างระดับของความกดดันจากสิ่งต่าง ๆ ในการทำงาน กับระดับของความสามารถของตนเองที่จะต่อสู้กับภาวะความกดดันนั้น ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นมีทัศนคติและพฤติกรรมตอบสนองต่อแรงกดดันนั้นในทางลบ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง จิตลักษณะภายในตัวบุคคลอันจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลพยายามหาหนทางและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานของตนประสบผลสำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยมโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ ที่มาขัดขวาง

ปัจจัยพื้นฐานในการทำวิจัย หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งเสริมให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัย ซึ่งหากขาดองค์ประกอบในด้านใดก็ตามอาจจะทำให้บุคลากรไม่ประสบความสำเร็จในการทำวิจัยหรือทำให้โครงการวิจัยดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านการเงิน ด้านเวลา ด้านสิ่งเอื้ออำนวยต่อการวิจัย และด้านการสนับสนุนจากสังคม

ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าผลของการกระทำหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเกิดจากการกระทำหรือความสามารถของตนมากกว่าอิทธิพลจากภายนอกและตนเองสามารถควบคุมผลที่เกิดขึ้นได้

ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง การประเมินค่าของบุคคลนั้นว่าตนเองมีลักษณะที่น่าพึงปรารถนาอยู่ในระดับใด

ตัวแปรภายใต้กรอบทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลของฟิชไบน์และไอเซน ได้แก่

1. **ความตั้งใจในการผลิตผลงานวิจัย** หมายถึง การที่บุคคลากรได้ประเมินระดับความมั่นใจของเขาว่าเขามีความตั้งใจที่จะผลิตผลงานวิจัยมากน้อยเพียงใด

2. **ทัศนคติต่อการผลิตผลงานวิจัย** หมายถึง การประเมินค่าของบุคคลากรต่อการผลิตผลงานวิจัย ซึ่งเป็นการพิจารณาทัศนคติในลักษณะของการประเมินภาพรวมที่ได้จากการวัดโดยอาศัยการตอบสนองในมิติของการประเมิน 2 มิติ ได้แก่

2.1 **ความเชื่อเกี่ยวกับผลของการผลิตผลงานวิจัย** ซึ่งเป็นความเชื่อของบุคคลากรว่า “การผลิตผลงานวิจัย” นั้นจะเกิดผลดีหรือผลเสียเพียงใด

2.2 **การประเมินผลของการผลิตผลงานวิจัยว่าเป็นสิ่งที่ “ดี” “เลว” มากน้อยเพียงใด**

3. **การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง** หมายถึง การประเมินของบุคคลากรว่าเขาจะมีการคล้อยตามความคิดเห็นหรือความคาดหวังของกลุ่มคนที่มีความสำคัญต่อเขา ในแง่ที่กลุ่มอ้างอิงดังกล่าวต้องการให้เขาผลิตผลงานวิจัยเพียงใด ซึ่งจะวัดได้จาก

3.1 **ความเชื่อเกี่ยวกับทัศนะของกลุ่มอ้างอิงต่อการผลิตผลงานวิจัยของเขา** ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคคลากรตามความคาดหมายของกลุ่มอ้างอิงว่าต้องการให้เขาผลิตผลงานวิจัยหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด

3.2 **แรงจูงใจของบุคคลากรที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง** ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคคลากรแต่ละคนว่าโดยปกติแล้วเขาจะทำตามความคาดหมายของกลุ่มอ้างอิงนั้นมากน้อยเพียงใด

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลของการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบรูปแบบเส้นทาง (Path Model) ของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคคลากรทางการศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ที่จบการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งจะเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถนำตัวแปรนั้น ๆ มาพิจารณาเพื่อหาแนวทางในการจัดการ ปรับปรุงหรือแก้ไขในส่วนที่เกี่ยวกับตัวแปรนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสม

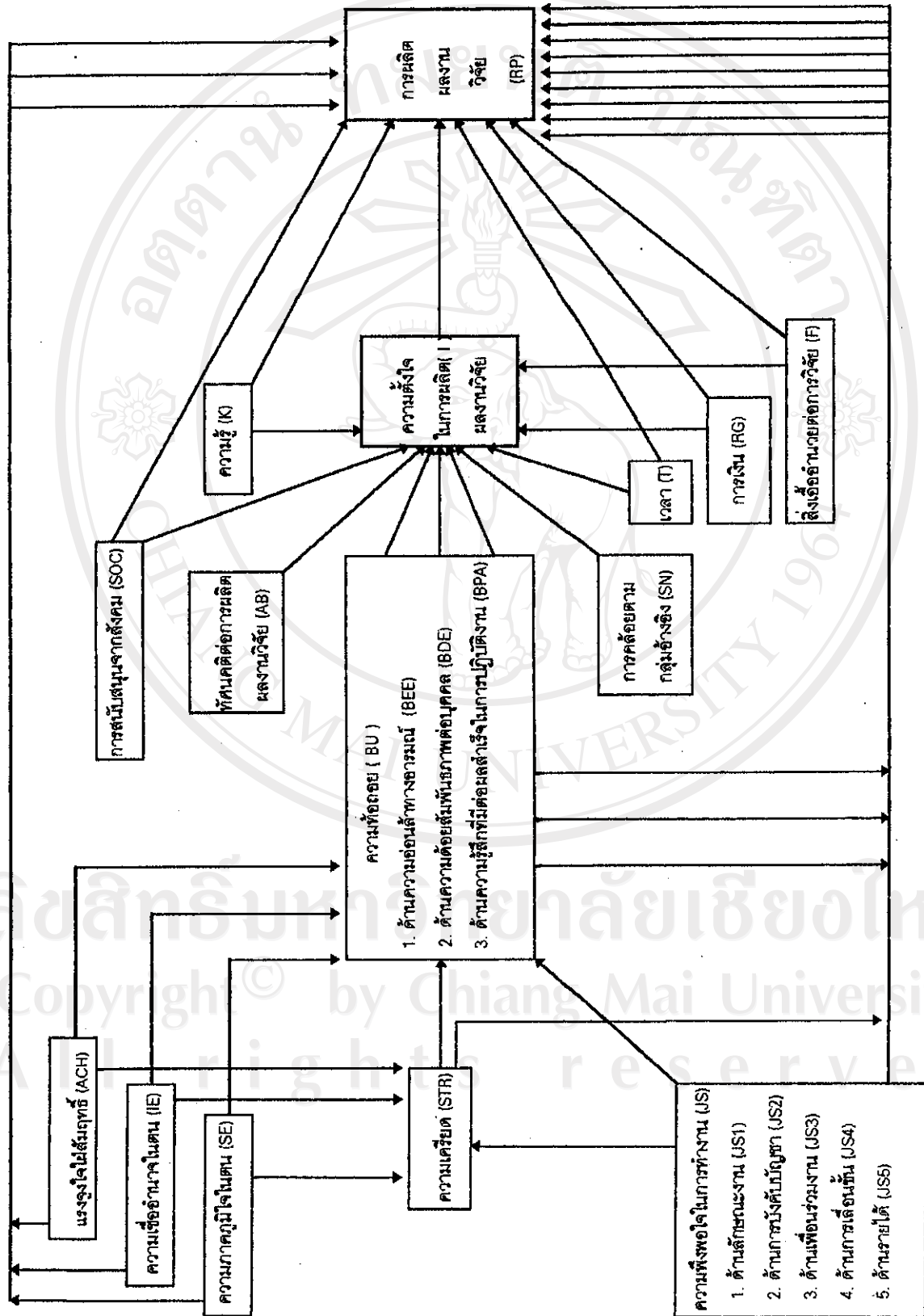
2. ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ นอกจากจะทำให้ทราบถึงเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคคลากรแล้ว ยังทำให้ทราบต่อไปอีกว่าตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีอิทธิพลทางตรงและตัวแปรอิสระตัวใดที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคคลากรซึ่งจะ

ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจจะศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องเดียวกันนี้ ให้สามารถเลือกทำการศึกษาเฉพาะตัวแปรที่มีความสำคัญได้ตรงประเด็น เมื่อต้องการทำการศึกษาวิจัยในรูปแบบอื่น ๆ ต่อไป

3. เป็นแนวทางในการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) มาใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษา เพื่อประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจจะศึกษาและต้องการทำวิจัยในลักษณะเช่นเดียวกันนี้

สมมติฐานการวิจัย

โดยอาศัยพื้นฐานจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และผลการวิจัยที่ผ่านมาผู้วิจัยจึงได้กำหนดรูปแบบเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์กับการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) ดังแผนภูมิ 1



แผนภูมิ 1 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์กับการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรตามสมมติฐาน (Hypothesis Model)

เหตุผลของการกำหนดเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในรูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรต่าง ๆ ที่คาดว่าจะ เป็นสาเหตุของการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรทางการศึกษาที่จบการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา โดยอ้างอิงจากทฤษฎี แนวคิดและผลการวิจัยที่สนับสนุน ด้วยเหตุผลดังจะได้กล่าวต่อไปโดยจะนำเสนอเรียงตามลำดับความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรต่าง ๆ ตามรูปแบบสมมติฐานในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวแปรด้านลักษณะของสถานการณ์ อันเป็นสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้นประสบอยู่คือ ปัจจัยพื้นฐานในการทำการวิจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านการเงิน ด้านเวลา ด้านสิ่งเอื้ออำนวยต่อการวิจัย และด้านการสนับสนุนจากสังคมในการทำวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปัจจัยพื้นฐานในการทำการวิจัยกับการผลิตผลงานวิจัย

เซฟเฟอร์ (Shaeffer, 1979 หน้า 10 อ้างใน พิรวัฒน์ วงษ์พรม, 2533 หน้า 39) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศงานวิจัยที่ดีนั้นจะต้องมีปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ มาประกอบเข้าด้วยกัน ปัจจัยดังกล่าวนี้คือ มีข้อมูลพื้นฐานที่เพียงพอและเชื่อถือได้ มีตำราเอกสารเพียงพอในการค้นคว้าทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีนักวิจัยและบุคลากรที่จะช่วยงานวิจัยซึ่งเป็นบุคลากรที่ได้รับการฝึกฝนอบรมมาแล้ว มีอุปกรณ์เครื่องมือที่อำนวยความสะดวก มีทุนหรืองบประมาณสนับสนุนเพียงพอ

สมชาย เทพแสง (2533 หน้า 10-11) ได้เสนอแนะว่า การที่จะตั้งคณะกรรมการดำเนินการวิจัยหรือทีมงานวิจัยนั้นจะต้องคำนึงถึงความพร้อมของปัจจัยต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ความพร้อมของบุคลากร ซึ่งจะต้องมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี
2. ความพร้อมด้านงบประมาณ ซึ่งต้องให้การสนับสนุนงบประมาณอย่างเต็มที่
3. ความพร้อมด้านข้อมูลสารสนเทศ
4. ความพร้อมด้านเวลา โดยต้องรู้จักบริหารเวลาอย่างเหมาะสม
5. ความพร้อมด้านเอกสาร ต้องมีเอกสารค้นคว้าอ้างอิงครบถ้วน
6. ความพร้อมด้านอาคารสถานที่ มีหน่วยงานหรือสถานที่ตั้งชัดเจนและมีห้องสำหรับ

ดำเนินงาน

ปัจจัยดังกล่าว เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมในการผลิตผลงานวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งหากปราศจากปัจจัยพื้นฐานเหล่านี้แล้วบุคลากรย่อมประสบปัญหาในการผลิตผลงานวิจัยอย่างแน่นอน สภาพปัญหาดังกล่าวอาจส่งผลให้บุคลากรไม่ทำวิจัยเลยก็ได้ ดังที่ วิรุฬห์ นิลโมจน์ (2527 หน้า 79) ได้กล่าวถึงสาเหตุของการไม่ทำวิจัยในโรงเรียนว่าเกิดจาก 1. ครูไม่เข้าใจใน

เรื่องการทำวิจัยและจากการอบรมในเรื่องการทำวิจัย 2. ครูมีความพึงใจกับการวิจัยที่เป็นแบบแผน 3. ครูไม่มีเวลาพอที่จะทำวิจัย และ 4. ครูมักมองตนเองว่าไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะทำวิจัยได้

อสมันพงษ์ ฉัตราคม (2529 หน้า 82-87) ได้ทำการสอบถามสาเหตุสำคัญที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงไม่ดำเนินโครงการวิจัยแม้มหาวิทยาลัยจะมีนโยบายส่งเสริมการทำวิจัยพบว่า มีสาเหตุมาจาก 1. ไม่มีเวลา 2. มองไม่เห็นประโยชน์ของการทำวิจัย 3. ผลตอบแทนไม่คุ้มค่า 4. ขาดความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย 5. มีอุปสรรคในการเสนอขออนุมัติโครงการวิจัย และ 6. ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินโครงการวิจัย

อุทัย ดุลยเกษม (2533 หน้า 3-9) ได้กล่าวว่า “ ในระบบราชการไทยนั้นการยอมรับงานวิจัยมีการพัฒนาค่อนข้างช้าเพราะคนที่ทำงานในระบบราชการมักจะปฏิบัติงานตามคำสั่งซึ่งเป็นงานประจำเป็นส่วนมาก นอกจากนี้คนทำงานในหน่วยงานราชการส่วนใหญ่มักจะให้ความสำคัญกับการปฏิบัติ (Action) และให้ความสำคัญกับด้านเทคนิคของงาน (Technical Aspect) มากกว่าจะให้ความสนใจด้านแนวคิด (Ideas) และด้านแสวงหาความรู้ใหม่ สาเหตุสำคัญดังกล่าวสามารถสรุปได้ 3 ประการได้แก่ 1. สาเหตุจากการขาดความสนใจในเรื่องแนวคิดและการแสวงหาความรู้ใหม่ 2. สาเหตุจากการขาดการสนับสนุนด้านเงินทุน งบประมาณ 3. สาเหตุจากการขาดความรู้และความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัย ”

ในส่วนของผลงานวิจัยนั้น สุธีระ ทานตวนิช (2519 หน้า 81-86) ได้ศึกษาบทบาททางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน พบว่า อาจารย์ส่วนมากไม่ได้ทำวิจัย มีเพียงร้อยละ 12.83 เท่านั้นที่ทำวิจัย แรงจูงใจที่ทำให้อาจารย์อยากทำวิจัยคือ ทำด้วยใจรักและต้องการขยายแวดวงวิชาการในสาขาวิชาของตน ปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพ สำหรับอุปสรรคของการทำวิจัยคือ ขาดการสนับสนุนด้านการเงินและอุปกรณ์ ขาดความสะดวกและความร่วมมือ มีชั่วโมงสอนมาก ไม่เห็นความสำคัญของการวิจัย ขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัย ส่วนอำนาจถาวร (2526 หน้า 59-60) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการด้านการวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคกลาง ได้ผลสรุปคล้ายกับผลการวิจัยของ มานิดา เพชรรัตน์ (2529 หน้า 90-92) ที่ได้ทำเรื่องเดียวกันนี้กับอาจารย์มหาวิทยาลัยในภาคใต้ที่พบว่า อาจารย์มีปัญหาในการทำวิจัยด้านความรู้ ด้านการเงิน ด้านเวลาและด้านวัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับปานกลาง สมใจ จิตพิทักษ์ (2532 หน้า 178) ได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากข้อคำถามปลายเปิดพบว่า สาเหตุที่อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไม่ยอมทำวิจัย หรือไม่ทำวิจัยทั้งที่มีความรู้ความสามารถที่จะทำได้นั้น มาจากสาเหตุหรือปัจจัย

สำคัญ 5 ประการได้แก่ 1. ด้านเวลา รวมถึงภาระงานสอนและงานอื่น ๆ 2. ด้านเงินทุนงบประมาณ 3. ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ 4. ด้านบุคลากรและเพื่อนร่วมงานวิจัย 5. การขาดการสนับสนุนและส่งเสริม ซึ่งในด้านการสนับสนุนที่มีความสำคัญต่อการผลิตผลงานวิจัยนั้นคือ การสนับสนุนจากสังคม และจากหน่วยงาน ซึ่งจากความหมายเชิงทฤษฎีนั้นการสนับสนุนจากสังคมหมายถึง การที่บุคคลรู้สึก ว่าตนเองได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เมื่อตนต้องการหรือเมื่อพบกับปัญหาเช่น การให้กำลังใจ ทำให้รู้สึกว่าเป็นคนมีคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การได้รับข้อมูลข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับจาก เพื่อน ครอบครัว และผู้บริหารงาน (พนาลัย อยู่สำราญ, 2535 หน้า 41) จากความหมายดังกล่าวเราจะพบว่า การสนับสนุนจากสังคมมีความสัมพันธ์กับการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรเป็นอย่างมาก เนื่องจากงานวิจัยจะสำเร็จลงได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือการสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทุก ๆ ด้าน เพื่อผลสำเร็จของงานวิจัย ดังที่ธำรง ชูทัพ และคณะ (2532 หน้า 121) ได้เสนอวิธีเพิ่ม แรงจูงใจในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา เช่น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการทำวิจัยอย่างจริงจังโดยการให้กำลังใจ สนับสนุนงบประมาณ อำนาจความสะดวกด้านการจัดการและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่มีในโรงเรียน มีการใช้และส่งเสริมให้ใช้ผลการวิจัยที่ครูทำอย่างจริงจังและต่อเนื่องตลอดจน ใช้สารสนเทศจากการวิจัยประกอบการตัดสินใจอยู่เป็นนิจ อันเป็นการเสริมแรงจูงใจทางอ้อมให้ครูเห็น ความสำคัญของการวิจัยและมีแรงจูงใจที่จะทำเองในที่สุด เช่นเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2536 หน้า 113-114) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ สภาพการทำวิจัยทางการศึกษาในประเทศไทย ” พบว่า นักวิจัยในหน่วยงานส่วนกลางมีความเห็นว่าปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำวิจัยนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารของหน่วยงานให้ความสนใจและให้การสนับสนุนทั้งด้านทุนและข้อมูลพื้นฐานที่ทันสมัย ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ ไพโรจน์ แสงจันทร์ (2527) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ สภาพการวิจัย และความต้องการในการทำวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง ” พบว่า องค์ประกอบในการทำงานวิจัยที่อาจารย์มีความต้องการเร่งด่วนคือการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เช่นเดียวกับ เวเน่ (Wayne, 1982 อ้างใน สัมมา ธรนิธย์, 2536 หน้า 38) พบว่า วิธีการเพิ่มผลิตภาพการวิจัยที่สำคัญคือ การที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง ส่วนกองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ (2530 หน้า 57-64 อ้างใน พีรวัฒน์ วงษ์พรม, 2533 หน้า 29-31) ได้จัดสัมมนาศึกษานิเทศก์ทั่วประเทศในโครงการการวิจัยและทดลองหารูปแบบเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ได้สรุปปัญหาในการดำเนินโครงการวิจัยในหน่วยงานของจังหวัดว่า เกิดจากการไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ขาดการสนับสนุนด้านข้อมูล และขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญหรือที่

ปรึกษาในการทำวิจัย ดังนั้นสรุปได้ว่า การสนับสนุนจากสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานจะส่งผลให้การผลิตผลงานวิจัยเป็นไปด้วยดี เนื่องจากบุคคลากรรู้สึกว่าคุณเองมีที่พึ่ง มีที่ปรึกษา มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เมื่อเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ก็มีผู้คอยช่วยเหลือในสิ่งที่ต้องการ และจะไม่รู้สึกว่าตนเองต้องทำงานอย่างโดดเดี่ยวและเผชิญปัญหาต่าง ๆ โดยลำพังตนเอง ความรู้สึกดังกล่าวจึงส่งผลให้ครูเกิดกำลังใจและตั้งใจในการทำงานวิจัยอย่างกระตือรือร้น อันจะเป็นผลให้มีการผลิตผลงานวิจัยออกมาอย่างต่อเนื่อง

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นจะพบว่า ในการผลิตผลงานวิจัยของ บุคลากรจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวมาแล้ว 5 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านความรู้
2. ปัจจัยด้านเวลา
3. ปัจจัยด้านเงินทุนและงบประมาณ
4. ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการวิจัย
5. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกตัวแปรด้านปัจจัยพื้นฐานในการทำวิจัยดังกล่าว เป็นตัวแปร ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรและในขณะเดียวกันก็จะส่งผลทางอ้อมโดยผ่านความตั้งใจในการผลิตผลงานวิจัยด้วย เพราะเมื่อบุคลากรได้ประเมินสภาพความพร้อมของปัจจัยดังกล่าวแล้วย่อมมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความตั้งใจในการทำการวิจัยของเขาด้วย หากเขาประเมินพบว่า ความพร้อมของปัจจัยต่าง ๆ ในการทำวิจัยดังกล่าวยังไม่สมบูรณ์แล้ว จะส่งผลให้ความตั้งใจในการผลิตผลงานวิจัยของเขาย่อมจะลดลงด้วย

2. กลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่าง จิตลักษณะบางประการของบุคคลกับลักษณะของสถานการณ์ที่บุคคลนั้นประสบอยู่ ได้แก่ ทศนคติต่อการผลิตผลงานวิจัยตามทฤษฎีของฟิชไบน์และไอเซน ความท้อถอยในการทำงาน ความเครียดในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

ทศนคติต่อการผลิตผลงานวิจัยและการผลิตผลงานวิจัย

ปัจจัยทางจิตลักษณะที่สำคัญและได้รับการยอมรับว่าเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมมนุษย์ที่สำคัญตัวหนึ่งคือ ทศนคติ ดังที่ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2529 หน้า 159) ได้กล่าวว่า “ ทศนคติเป็น

ตัวกำหนดพฤติกรรมได้แม่นยำกว่าจิตลักษณะอื่น ๆ ” ส่วนออสแคมป์ (Oscomp, 1977 อ้างใน ฤวิธ ธาราโกชน, 2532 หน้า 47) ได้มองเห็นความสำคัญและประโยชน์ของทัศนคติว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องศึกษา เพราะทัศนคตินั้นเปรียบเสมือนโน้ตอย่างดีเพียงแต่รู้ว่าเรามีทัศนคติอย่างไรเราก็สามารถที่จะสรุปพฤติกรรมต่างๆ ของเขาได้ ทัศนคติทำให้เราสามารถที่จะพิจารณาตัดสินสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่นได้ และความเข้าใจในเรื่องทัศนคดียังช่วยให้อธิบายถึงความคงเส้นคงวาในพฤติกรรมของบุคคลได้ เช่นเดียวกับ ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์ (2532 หน้า 2) ที่ได้กล่าวว่า “ ทัศนคติ ” เป็นหัวใจสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ โดยที่แนวโน้มในการแสดงออกของบุคคลจะเป็นอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับทัศนคติของคนนั้นเป็นอย่างมาก ดังนั้น เราสามารถสรุปได้ว่า ทัศนคติเป็นตัวแปรทางจิตลักษณะที่สำคัญที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลและโดยเหตุที่พฤติกรรมการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรมีลักษณะเป็นพฤติกรรมทางสังคมอย่างหนึ่ง ดังนั้นตัวแปรทัศนคติจึงมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการผลิตผลงานวิจัยของบุคคลนั้นด้วยเช่นกัน จากการศึกษาเอกสารยังไม่ปรากฏว่า มีผู้ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำวิจัยกับการผลิตผลงานวิจัยไว้ส่วนมากจะเป็นเพียงข้อคิดเห็น ดังเช่นจรส สุวรรณเวลา และคณะ (2534 หน้า 62) มีความเห็นว่า “ ปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งที่สร้างอุปสรรคต่อการพัฒนางานวิจัยก็คือเจตคติของผู้ทำการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากการทำวิจัยเพียงเพื่อผลการพิจารณาดำเนินทางวิชาการจนทำให้ขาดพลังใจในการทำวิจัยเพื่อบุกเบิกแสวงหาความก้าวหน้าในความรู้ มุ่งจะให้เสร็จพอเป็นผลงาน หรือให้อยู่ในรูปแบบที่ตรงตามเกณฑ์การพิจารณาผลงาน เจตคติอีกประการหนึ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการวิจัยคือการขาดเจตคติที่ดีต่อการวิพากษ์วิจารณ์และการรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ในผลงานวิจัย ” นอกจากนี้ยังให้ความเห็นว่า “ แม้แต่ในวงวิชาการหรือในหมู่อาจารย์มหาวิทยาลัยเอง ก็มีความคิด และความเห็นเกี่ยวกับการวิจัยแตกต่างกัน บางคนก็เห็นเป็นสิ่งที่เลวร้ายที่ทำให้การสอนเสียไปด้วยเห็นตัวอย่างเพื่อนอาจารย์บางคนใช้การวิจัยเป็นการหาประโยชน์ส่วนตัว หรือเป็นการสร้างชื่อเสียงส่วนบุคคล ทั้งที่เกิดขึ้นจริงและเป็นภาพที่เกิดจากความริษยา บางคนก็เห็นเป็นของดี แต่ดีเกินไป เข้มไม่ถึง จะต้องมีความสามารถเป็นพิเศษ จะต้องลงแรงมากเกินกว่าที่จะทำได้ ” (จรส สุวรรณเวลา และคณะ, 2534 หน้า 1) ส่วนอรรถ ชูทัฬห และคณะ (2532 หน้า 120) มีความเห็นว่า “ ในปัจจุบันบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยและมองภาพของการวิจัยว่าเป็นสิ่งยุ่งยากสลับซับซ้อน เข้าใจยาก จึงไม่ค่อยกล้าทำวิจัย ” ความคิดเห็นดังกล่าวทั้งหมดล้วนเป็นความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการวิจัยและการทำวิจัยซึ่งจัดเป็นทัศนคติในทางลบที่เป็นสาเหตุให้บุคลากรไม่ผลิตผลงานวิจัย ดังนั้นหากพิจารณาในทาง

ตรงกันข้ามแล้ว จะพบว่า ถ้าบุคลากรมีทัศนคติในทางบวกต่อการทำวิจัยแล้ว ย่อมจะส่งผลให้เขามีแรงจูงใจในการทำวิจัยขึ้นได้ ดังที่ พีรวัฒน์ วงษ์พรม (2533 หน้า 42) ได้เสนอแนะว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการกระตุ้นให้ครูผู้ทำการวิจัยได้ทำวิจัยในหน่วยงาน และได้แบ่งแรงจูงใจในการทำวิจัยออกเป็น 2 ประเภทคือ แรงจูงใจภายใน อันได้แก่ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัย ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และแรงจูงใจภายนอกได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมทั้งผลตอบแทนที่ช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามเราจะพบว่าแรงจูงใจภายใน อันได้แก่ ทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยนั้น เป็นแรงจูงใจที่ให้ประสิทธิผลยั่งยืน ส่วนแรงจูงใจภายนอกเป็นเพียงการทำงานเพื่อรางวัลหรือผลตอบแทนที่ฉาบฉวย ไม่เป็นการสร้างสรรคที่มีคุณค่าแท้จริง ดังนั้นการส่งเสริมการทำวิจัยจึงควรเริ่มและเน้นที่แรงจูงใจภายในดังกล่าว ซึ่งก็คือ ทัศนคติที่ดีต่อการวิจัยนั่นเอง (พัทยา สายบุญ, 2522 หน้า 2 อ้างใน วันทนา ชูช่วย หน้า 20)

เมื่อพิจารณาจากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดแล้ว เราจะพบว่า ตัวแปรทัศนคติซึ่งเป็นจิตลักษณะพื้นฐานหนึ่งที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร แต่อย่างไรก็ตามการนำทัศนคติมาศึกษาจำเป็นจะต้องมีทฤษฎีรองรับ ซึ่งในปัจจุบันนี้มีการสร้างทฤษฎีทัศนคติเพื่อใช้ทำนายพฤติกรรมอยู่หลายทฤษฎี ดังเช่น ทฤษฎีของโรคิช (Rokeach, 1968) ทฤษฎีรูปแบบพฤติกรรมระหว่างบุคคล (A Model of Interpersonal Behavior) ของทริยแอนดิส (Triandis, 1977) และทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (A Theory of Reasoned Action) ของฟิชไบน์และไอเซน (Fishbein and Ajzen, 1980) เป็นต้น ใจความสำคัญของแต่ละทฤษฎีนั้นจะสอดคล้องกันบางส่วนและแตกต่างกันในบางส่วน แต่อย่างไรก็ตามจากการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องประกอบกับความเชื่อพื้นฐาน (Assumption) ของแต่ละทฤษฎีทำให้ผู้วิจัยตัดสินใจเลือกใช้ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลของฟิชไบน์และไอเซนในการศึกษาครั้งนี้

ความพึงพอใจในการทำงานกับการผลิตผลงานวิจัย

ณรงค์ จันทชุม (2531 หน้า 9-10) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าคนมีความรู้สึกต่องานในลักษณะบวกจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีการเสียสละ อุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงานเป็นอย่างมาก ในทางตรงกันข้าม ถ้าคนมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานก็จะต่ำ ไม่มีความกระตือรือร้น ปฏิบัติงานตามหน้าที่ไปวัน ๆ เท่านั้น ผลสรุปนี้ได้รับการยืนยันจากผลการวิจัย

ของ เซลลี (Celli, 1989, p.3785-A) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานสูงมากที่สุด (Highest Correlation)

จากสิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดนั้นพอจะยืนยันได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้นเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากในการกำหนดผลผลิต (Output) ขององค์การนั้น ๆ กล่าวคือ ถ้าบุคคลในองค์การใดมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว บุคคลในองค์การนั้นย่อมทำงานอย่างมีความสุขมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์การ มีความผูกพันกับองค์การของงานมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้นอกจากจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ขององค์การแล้วยังส่งผลให้องค์การนั้นมีความเจริญก้าวหน้าอีกด้วย

หากพิจารณาในเรื่องของความพึงพอใจในแง่ที่มีอิทธิพลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรภายในหน่วยงานทางการศึกษานั้น อุทัย ดุลยเกษม (2533 หน้า 5) ได้ให้ความเห็นที่น่าสนใจไว้โดยได้กล่าวว่า “ เท่าที่ปรากฏอยู่ในเวลานี้คนทำงานไม่ว่าด้านใดดูเหมือนจะขาดฉันทะ (ความพึงพอใจ) ในสิ่งที่ตนทำอยู่เป็นอันมากหากขาดฉันทะเสียแล้วการจะคาดหวังให้คนมีวิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความเอาใจใส่) และวิมังสา (การหมั่นไตร่ตรองศึกษาหาเหตุผล) ก็คงจะเป็นความคาดหวังที่เกินจริงเอาทีเดียว การมีฉันทะหรือความพึงพอใจในงานที่ตนทำอยู่จะนำไปสู่ฉันทะในด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในแวดวงงานที่ตนรับผิดชอบอยู่และจะนำไปสู่การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ โดยการทำวิจัยต่อไปในภายหลัง ” ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์ (2531 หน้า 107-111) ที่ว่า “ การวิจัยเป็นการพัฒนาตนของครูที่เหมาะสมและเป็นอิสระ การส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยนั้น จะต้องเริ่มจากการมีศรัทธาในอาชีพครู และมีฉันทะ (ความพึงพอใจ) ในการทำงานของครูก่อน หากครูมีศรัทธาและความพึงพอใจในการทำงานแล้วก็จะส่งเสริมให้เกิดความต้องการแก้ปัญหาและพัฒนางานของตน (โดยการทำวิจัย) ซึ่งจะเป็นไปตามความต้องการของตนเองโดยไม่ได้เป็นไปเพราะการปฏิบัติตามคำสั่งหรือการกำหนดของผู้อื่น ” จากความคิดเห็นดังกล่าวเราจะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ก็ย่อมที่จะมีความต้องการที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและพัฒนาหน่วยงานของตน แนวทางหนึ่งซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาการศึกษาได้ คือการใช้เทคนิคการวิจัย เพราะเป็นวิธีการศึกษาหาความรู้ความจริงทางการศึกษา โดยเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ และปรับปรุงแก้ไขงานด้านการศึกษา เมื่อพิจารณาในแง่นี้เราจะพบว่า หากบุคลากรภายในหน่วยงานมีความสามารถเพียง

พอที่จะทำวิจัยได้ ผมนึกกับเขามีความพึงพอใจในงานของตนแล้ว เราสามารถคาดหวังได้ว่าเขาย่อมจะมีความต้องการผลิตงานวิจัยเพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนอย่างแน่นอน ส่วนในด้านผลการวิจัยนั้น พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์ (2532 หน้า 50) ได้ศึกษา “ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒวิทยาเขตประสานมิตร ” โดยใช้ตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงาน ตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1957) เป็นตัวแปรอิสระและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Discriminant Analysis) พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานสามารถทำนายการจะทำหรือไม่ทำการวิจัยของอาจารย์ได้ถูกต้อง 71.16%

จากการประมวลแนวคิดและข้อค้นพบจากการวิจัยดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิตผลงานวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร นอกจากนี้ จากการศึกษาค้นคว้าตัวแปรความเครียดและความท้อถอยนั้น ผู้วิจัยพบว่าตัวแปรความพึงพอใจยังเป็นตัวแปรสาเหตุโดยตรงของตัวแปรดังกล่าว ดังรายละเอียดและเหตุผลที่จะกล่าวในหัวข้อนั้น ๆ ต่อไป ด้วยเหตุนี้ ความพึงพอใจในการทำงานจึงถือได้ว่าเป็นนอกจากจะมีอิทธิพลทางตรงต่อการผลิตผลงานวิจัยแล้ว ยังมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรความเครียดและความท้อถอยไปยังความตั้งใจในการผลิตผลงานวิจัยอีกด้วย

ความท้อถอยกับการผลิตผลงานวิจัย

เดอนใจ ชันติสิทธิ์ (2535 หน้า 10) ได้สรุปความหมายของความท้อถอยว่า “ เป็นกลุ่มอาการที่แสดงออกมาในลักษณะของความอ่อนเพลียทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ อันเนื่องมาจากการตอบสนองต่อผลของภาวะเครียดเรื้อรังจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความท้อถอยนี้จะมีผลกระทบต่อทัศนคติ พฤติกรรมการทำงานและส่งผลถึงคุณภาพในการทำงาน ” โดยสรุปแล้วความท้อถอยนั้นเป็นสภาพของจิตใจในทางลบซึ่งส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลโดยจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของทัศนคติและพฤติกรรมไปในทางลบ นั่นคือ มีความรู้สึกเหนื่อยอ่อนสิ้นเรี่ยวแรงในการทำงาน สูญเสียความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องและรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ หหมดความเชื่อมั่นในการควบคุมผลการทำงานของตน จึงคิดว่าตนเองไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของตน สูญเสียความตั้งใจ และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ความรู้สึกท้อถอยนี้จึงถูกมองในฐานะที่เป็นตัวขัดขวางการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน หากพิจารณาในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างความท้อถอยกับการผลิตผลงานวิจัยแล้วเราจะพบว่า ความท้อถอยเป็นสาเหตุ

โดยตรงที่เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยของบุคลากร นั่นคือ ผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงจะไม่สามารถประสบความสำเร็จในการทำวิจัยได้ เนื่องจากบุคคลที่ประสบความสำเร็จนั้นจะมีลักษณะตรงกันข้ามกับลักษณะของนักวิจัยที่ดีหรือผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำวิจัย ดังที่ สิดา เจตธีร์ (2520 หน้า 10) ได้กล่าวว่า ผู้ทำการวิจัยจะรู้เพียงระเบียบวิธีการวิจัยอย่างเดียวไม่ได้ เขาจะต้องมีคุณลักษณะเป็นนักวิจัยอีกด้วย ซึ่งคุณลักษณะนี้เป็นลักษณะเฉพาะตัวที่เกิดขึ้น คือ จะต้องเป็นผู้ที่ตื่นตัวอยู่เสมอ เป็นคนช่างคิดและไม่หยุดเฉย (สุวรรณ สุวรรณเวช, 2518 หน้า 20) มีแรงขับหรือแรงกระตุ้นภายในอันเกิดขึ้นจากความอยากรู้อยากเห็นมากเป็นพิเศษ เต็มไปด้วยความกระหายหิวที่จะรู้อยู่เสมอ (พจน์ สะเพียรชัย, 2525 หน้า 3) และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (จีวรรณ กীরติกร, 2527 หน้า 215) แต่ผู้ที่ประสบความสำเร็จนั้นรู้สึกหมดสิ้นพลังงานในการทำงานโดยจะทำงานแบบให้ผ่านพ้นไปวัน ๆ หนึ่ง หมดความสนใจและความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สูญเสียความคิดสร้างสรรค์ และความมั่นใจในตัวเองลดน้อยลง

จุดเริ่มต้นของกระบวนการทำวิจัยก็คือ การเลือกและกำหนดประเด็นของปัญหา นักวิจัยที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่ไวต่อปัญหา (High Sensitivity) มีความรอบคอบและช่างสังเกตไม่ยอมให้สิ่งต่าง ๆ ผ่านเลยไปเพราะการเป็นคนช่างสังเกตจะช่วยให้นักวิจัยมองเห็นปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นได้เสมอ (เอนก เสียรถาวร, 2515 หน้า 18) เป็นผู้มีกระบวนการและขั้นตอนในการคิดคือสามารถใช้ความคิดต่อเนื่องอย่างเป็นระบบไม่พึ่งชัน มีเหตุผลมีความยืดหยุ่น มองปัญหาหลายด้านโดยพิจารณาในรายละเอียดปลีกย่อย ไม่มองข้ามปัญหา หาข้อยุติและแนวทางในการปฏิบัติโดยคำนึงถึงปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่ในเรื่องนั้น ๆ (สุวรรณ สุวรรณเวช, 2518 หน้า 20-21) แต่ผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงจะประสบความสำเร็จยากลำบากในการค้นหาประเด็นปัญหา เนื่องจากเขาสูญเสียสมาธิและความสามารถในการประมวลข่าวสารที่ได้รับ จึงทำให้ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาสูญเสียไป ไม่สามารถวิเคราะห์ปัญหานั้นได้อย่างลึกซึ้งทุกแง่มุม เพราะการสูญเสียสมาธิและความตั้งใจ จะทำให้เขามุ่งมองไปเพียงประเด็นเดียวของปัญหาเท่านั้น นอกจากนี้ ผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงจะสูญเสียความสามารถในการแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาอีกด้วย เพราะกลไกการแก้ปัญหาคือกระบวนการคิดของเขาไม่ได้ทำหน้าที่อย่างครบถ้วน จึงส่งผลให้ความสามารถในการประเมินและการจัดการปัญหาเสียไป

ในกระบวนการของการทำวิจัยนั้นนักวิจัยจะต้องมีการพบปะติดต่อกับคนทุกระดับทุกประเภทเพื่อขอความอนุเคราะห์ร่วมมือและช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งนักวิจัยจะต้องใช้

ความสุภาพอ่อนน้อมในการติดต่อ และรู้จักโอภาปราศรัย เพื่อสร้างความเป็นกันเองให้มากที่สุด ถ้า นักวิจัยสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ได้ดีมากเท่าใด ย่อมจะช่วยให้ได้รับความช่วยเหลือมากเท่านั้น (จุมพล สวัสดิยากร, 2520 หน้า 239) ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะไม่เกิดขึ้นกับผู้ที่ประสบความท้อถอย เพราะเขาได้สูญเสียสัมพันธภาพต่อบุคคลไป เขาจะมีความอดทนต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ น้อยลง จึง แสดงความไม่พอใจออกมาอย่างเปิดเผย เนื่องจากกลไกการควบคุมทางอารมณ์ของเขาได้ถูกความ ท้อถอยทำลายไป จึงทำให้เขาไร้ซึ่งมนุษยสัมพันธ์และมองผู้อื่นในแง่ร้ายอยู่เสมอ นอกจากนี้การสูญเสีย ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ภายในหน่วยงานจะทำให้เขาไม่สามารถทำงานวิจัยร่วมกับบุคคลอื่น ในรูปแบบของการวิจัยเป็นทีมได้

จากเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมดนั้นสามารถกล่าวได้ว่า ความท้อถอยจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การผลิตผลงานวิจัยทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยส่งผลทางอ้อมผ่านความตั้งใจในการผลิตผลงาน วิจัยไปยังพฤติกรรมทางผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร สำหรับความท้อถอยการวิจัยในครั้งนั้นนอกจาก จะเป็นตัวแปรอิสระแล้ว ยังถูกวางอยู่ในตำแหน่งของตัวแปรตามอีกด้วย ซึ่งความท้อถอยในฐานะ ของตัวแปรตามนี้จะได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความท้อถอยในการปฏิบัติงาน

1. ความเครียดในการทำงาน ภายใต้สภาพการทำงานที่ต้องใช้ทั้งแรงกายและ อารมณ์ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเป็นระยะเวลายาวนานนั้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติ งานเกิดความ เครียดขึ้นได้หากบุคคลนั้นมีกลไกการปรับตัวเพื่อเผชิญกับความเครียดที่ไม่มีประสิทธิภาพแล้วจะเกิด การสะสมของความเครียดและเกิดความท้อถอยขึ้นภายในตัวบุคคลนั้น ดังที่เชอร์นิส (Cherniss, 1980 ,pp. 6-7 อ้างใน กิตติ แสงเทียนฉาย, 2531 หน้า 14) ได้กล่าวว่าความท้อถอยนี้เป็นผลมาจากการ ปรับตัวต่อสภาพการทำงานที่หนักและก่อให้เกิดความเครียดมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มัลดารี (Muldary, 1983 p.12) ที่เห็นว่าความท้อถอยเป็นขบวนการที่เกี่ยวกับสุขภาพในการประกอบ อาชีพสืบเนื่องจากการจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพในเรื่องของความเครียดทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจาก การเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นซึ่งต้องให้ความช่วยเหลือ จึงประสบกับความอ่อนล้าและไม่ต้องการที่จะ เกี่ยวข้องกับผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงาน และองค์กร แนวคิดเรื่องความเครียดในการทำงานเป็นสาเหตุ สำคัญที่ทำให้เกิดความท้อถอยนั้นได้มีบุคคลหลายท่านสนับสนุน เช่น มาสแลชและแจ๊คสัน (Maslach and Jackson, 1981, p.100) เวนิกาและสเปรดเลย์ (Veniga and Spradley, 1981, pp.6-7) ไพนส์และ อารอนสัน (Pines and Aronson, 1981, p.15) เคิร์กและวอลเตอร์ (Kirk and Walter, 1981, p.147) และอิวานิชกี (Iwanicky, 1983, pp.27-32)

ในด้านผลงานวิจัยนั้น บราวน์ (Brown, 1985, p.560-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับความเหนื่อยของครู ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ($r=.77$; $p < .001$) และมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล ($r=.33$; $p < .001$) ส่วนด้านอื่นสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คลาร์ค (Clark, 1986 p. 2529-A) ได้ทำการวิจัยพบว่า หากภาวะตึงเครียดของบุคคล (Personal Strain) และความเครียดจากการทำงาน (Occupation Stress) เพิ่มขึ้นแล้วระดับของความเหนื่อยก็จะเพิ่มขึ้นตามมา

2. ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่เป็นสาเหตุให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเหนื่อยขึ้นได้ ดังผลการวิจัยของคอนดี้ (Condie, 1993, p.2687-A) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความเหนื่อยของผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการให้บริการ โดยแบ่งความเหนื่อยออกเป็น 3 ด้านได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลและความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1. เมื่อใช้ความอ่อนล้าทางอารมณ์และความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลเป็นตัวแปรทำนายจะได้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .24 2. ความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงาน ($r = -.24$) ส่วนความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ($r = .29$) คลาร์ค (Clark, 1986, p.2529-A) ได้ศึกษาพบว่า ถ้าความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นแล้วระดับของความเหนื่อยก็จะลดลงด้วย เช่นเดียวกับฟรีดแมนและฟาเบอร์ (Friedman and Faber, 1992, p.28-35) ที่ได้ศึกษาพบว่า ครูต้องการความพึงพอใจในการทำงานเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงการเกิดความเหนื่อย ในปีต่อมาสตรีมเมลและคนอื่น ๆ (Stremmel and Others, 1993 pp. 221-233) ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรความพึงพอใจในการทำงานและความเหนื่อยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ระหว่างคณะทำงานของศูนย์ดูแลเด็ก ได้แก่ ผู้อำนวยการ ครูและครูผู้ช่วย พบว่าความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพของการทำงานมีความสัมพันธ์กับความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยที่หากคณะทำงานมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานสูงแล้วจะทำให้ความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ

จากหลักฐานที่กล่าวมาทั้งหมดแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้นเป็นสาเหตุโดยตรงที่จะทำให้บุคคลเกิดความเหนื่อยในการทำงานซึ่งความพึงพอใจในการทำงานสามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้านได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการ บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแต่ละด้านต่างก็จัดได้ว่าเป็นสาเหตุของความเหนื่อยดังเหตุผล ต่อไปนี้

2.1 ด้านลักษณะงาน ความท้อถอยนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกอาชีพโดยเฉพาะบุคคลที่ทำงานด้านการบริการสังคมซึ่งต้องเกี่ยวข้องและและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา เช่น ครู แพทย์ พยาบาล ตำรวจ เป็นต้น อาชีพเหล่านี้จะเกิดความท้อถอยได้ง่ายขึ้นเนื่องมาจากธรรมชาติของงานและลักษณะของงานเป็นสาเหตุ จากการศึกษาของมาสแลช (Maslach, 1986, p.3 อ้างใน เตือนใจ ชันติสิทธิ์, 2535, หน้า 2) ได้ชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่ต้องทำงานในลักษณะที่ต้องเกี่ยวข้องและให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นๆ อยู่สม่ำเสมอและเป็นระยะเวลายาวนานในบรรยากาศที่ต้องใช้อารมณ์นั้นมีแนวโน้มที่จะประสบกับความท้อถอยได้ง่าย ซูรานและเชอริแดน (Suran and Sheridan, 1984, p.742) ได้กล่าวว่าสาเหตุของความท้อถอยที่สำคัญประการหนึ่งคือ ลักษณะงานที่บังคับให้ผู้ปฏิบัติงานต้องมีหน้าที่รับผิดชอบต่อผู้มารับบริการหรือขอความช่วยเหลือมากเกินไป นอกจากนี้ยังมีลักษณะงานที่จะก่อให้เกิดความท้อถอยได้โดยง่ายอีกได้แก่ ลักษณะงานที่มีงานเอกสารมากเกินไปและสภาพของงานที่ซ้ำซากจำเจ (Faber and Miller, 1981, pp.241-253) งานที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความกดดันสูง (Yee, 1981, pp.14-16 อ้างในบุญศรี ชัยจิตามร, 2534, หน้า 11) ลักษณะงานที่มีความยากเกินไปและงานที่ขาดความท้าทาย (DeCenzo and Robbins, 1988, p.516 อ้างในไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2533, หน้า 28) การมีสัดส่วนของจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมคือมีมากหรือน้อยจนเกินไป (Maslach, 1986 p.63 อ้างใน จินตนา ญาติบรรพต, 2529, หน้า 23) ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีภาระงานที่รับผิดชอบมากหรือน้อยเกินไปและจะทำให้เกิดความท้อถอยขึ้นได้ ดังผลการวิจัยของเอ็นซอร์ (Ensor, 1983, p.1731-A) ที่พบว่าภาระงานมากหรือน้อยเกินไปเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความท้อถอยได้ดีที่สุด นอกจากนี้รัสเซลล์และคนอื่นๆ (Russell and Others, 1987, p.269 อ้างใน ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, 2532, หน้า 39) ได้ให้ความหมายว่าลักษณะงานของครูนั้นเป็นงานที่เต็มไปด้วยภาวะเครียดในแง่ต่าง ๆ เช่น ปัญหาด้านวิชาการ ปัญหาด้านนักเรียน ปัญหาด้านระเบียบวินัย ปัญหาคำนวณนักเรียนที่ต้องดูแลมีมากเกินไป ปัญหาการตรวจงานนักเรียน ปัญหาเงินเดือนไม่พอใช้จ่าย ปัญหาการขาดการสนับสนุนจากผู้ปกครองนักเรียนและผู้บริหาร เป็นต้น ภาวะเครียดเหล่านี้ย่อมส่งผลให้ครูเกิดความท้อถอย (Burnout) ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความท้อถอยทางกาย เช่น ปวดหัว ระบบการย่อยอาหารแปรปรวน ความท้อถอยทางจิต เช่น หงอยเหงาเศร้าซึม โกรธแค้น ความท้อถอยด้านพฤติกรรม เช่น ทำงานเลวลง ขาดงานบ่อยๆ ความท้อถอยเหล่านี้เป็นสาเหตุให้ครูที่มีความรู้ความสามารถละทิ้งอาชีพครูไปสู่อาชีพอื่น

2.2 องค์ประกอบด้านรายได้ จากสภาพความเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบันย่อมมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของครอบครัวเป็นอันมาก เช่น ระดับค่าครองชีพที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ลักษณะการซื้อขายแบบผ่อนส่งที่ทำให้เกิดหนี้สินขึ้น เป็นต้น จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับครูที่ส่งผลถึงคุณภาพของการศึกษาประชากรโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2531, หน้า 63 อ้างใน ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2533, หน้า 34-35) พบว่า โดยพื้นฐานทางครอบครัวแล้วครูส่วนใหญ่ไม่ใช่คนฐานะดี ครูบางคนต้องขวนขวายหาอาชีพอื่นทำเพื่อเสริมรายได้ นอกจากนี้ครูยังเป็นกลุ่มคนที่เสียภาษีสังคมค่อนข้างสูงเพราะมีบทบาทเป็นทั้งสมาชิกขององค์กรรัฐและเป็นสมาชิกของชุมชน ด้วยเหตุนี้ครูจึงตกอยู่ในสภาวะรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย หรือถึงขั้นต้องกู้หนี้ยืมสินจึงเกิดความท้อถอยได้ ในส่วนเรื่องของรายได้นั้น ฟาเบอร์และมิลเลอร์ (Faber and Miller, 1981, หน้า 241-253) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความท้อถอยของครูพบว่า การมีรายได้น้อยเป็นสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ ครูเกิดความท้อถอยในการทำงาน เช่นเดียวกับ สเปนนิอล (Spaniol, 1980, pp.52-56) ที่ให้ความเห็นว่า การมีช่วงเพดานเงินรายได้จำกัดจะก่อให้เกิดความท้อถอย ความคิดเห็นดังกล่าวได้รับการยืนยันจากผลการวิจัยของ วัลนี น้อยมณี (2534) และแมคเกรธ (McGrath, 1989, p.2880-A) ที่พบว่า ปัญหาด้านการเงินเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูเกิดความท้อถอยในการทำงาน นอกจากนี้อีเดลวิช (Edelwich, 1980, p.14 อ้างใน ทัดติกา คำภิรธัมโม, 2535, หน้า 10) ได้กล่าวอีกว่าความท้อถอยนั้นเป็นผลมาจากการมีงานที่ต้องรับผิดชอบมากแต่ได้รับค่าตอบแทนน้อยนั่นเอง

2.3 องค์ประกอบด้านการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) อันได้แก่ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น การได้เลื่อนตำแหน่งนั้นจะแสดงถึงความก้าวหน้าในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ หรือการได้เผชิญกับงานในสถานการณใหม่ ๆ ที่มีความท้าทาย จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ ในทางตรงกันข้าม หากเขาไม่ได้รับความก้าวหน้าจะทำให้เขารู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดความท้อถอยและรู้สึกเบื่อหน่ายในงานที่ทำอยู่ ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นและผลงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่งนั้นเป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการทำงานได้ ดังเช่น กิตติ แสงเทียนฉาย (2531) ได้ศึกษาระดับความท้อถอยและสาเหตุในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา พบว่า สาเหตุอันดับ 1 ของความท้อถอยคือสาเหตุจากระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นธรรม ข้อค้นพบ

นี้สอดคล้องกับความเห็นของซูรานและเชอร์ริแดน (Suran and Sheridan, 1984, p.742) และชวาบและคณะ (Schwab and Others, 1986, pp.14-28) ที่ว่าสาเหตุของความท้อถอยนั้นเกิดจากด้านองค์การและส่วนตัว ซึ่งในด้านองค์การนั้นส่วนหนึ่งมาจากระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นธรรม และจากการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการขาดความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้สเปนนอล (Spaniol, 1980, pp.52-56) ได้กล่าวว่า สาเหตุของความท้อถอยจะมาจากการขาดความก้าวหน้าในการทำงานนั่นเอง

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาทั้งหมด สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานด้านการเลื่อนตำแหน่งนั้นเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน

2.4 องค์ประกอบด้านการบังคับบัญชา อันได้แก่ รูปแบบการบังคับบัญชา การใช้เทคนิคในการบริหารงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และทักษะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ดังที่ทราบกันอยู่แล้วว่าหน่วยงานการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นั้นจะมีระบบการบริหารงานแบบรวมอำนาจที่เรียกว่า รูปแบบการบริหารงานขององค์กรแบบราชการ คือมีการแบ่งการทำงานตามความชำนาญเฉพาะอย่าง มีการใช้อำนาจควบคุมตามลำดับชั้น การกำหนดบทบาทของผู้ทำงานตามตำแหน่งและมีการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎเกณฑ์หรือบรรทัดฐานขององค์กรอย่างเคร่งครัดอำนาจในการควบคุมงานและการกำหนดกระบวนการทำงานจึงเป็นของผู้บริหารโดยส่วนใหญ่ ดังนั้น พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารจึงมีผลกระทบต่อความท้อถอยของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง ดังความคิดเห็นและผลการวิจัยต่อไปนี้

แคสเซล (Cassell, 1984, pp.102-107) ได้ศึกษาตัวประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความท้อถอยของครูพบว่าการบริหารโรงเรียนที่ไม่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารจะทำให้ครูผู้ปฏิบัติงานเกิดความท้อถอยขึ้นได้ซึ่ง ยี (Yee, 1981, pp. 14-16 อ้างใน บุญศรี ชัยชิตามร, 2534, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อบุคคลและงานน้อยแต่ให้ความสำคัญต่อกฎเกณฑ์มาก ผู้ปฏิบัติงานขาดความชัดเจนในเรื่องความคาดหวังของผู้บริหารหรือหน่วยงาน ผู้บริหารไม่ได้วางมาตรฐานและแบบแผนในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและการขาดความเด่นชัดในการกำหนดสายการบังคับบัญชาล้วนแล้วแต่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความท้อถอยได้ทั้งสิ้น ในแง่นี้ ดีเซนโซและรอบบิ้น (DeCenzo and Robbins, 1988, p. 520 อ้างใน ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2533, หน้า 28) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การที่ผู้บริหารไม่ได้กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกขัดแย้งและคลุมเครือในบทบาทของตนซึ่งจะนำไปสู่ความท้อถอยในการปฏิบัติงานได้ ดังผลการวิจัยของ ชวาบและอิวานคิก (Schwab and Iwaicki, 1982, pp.60-72) ที่

ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทกับความท้อถอยของครู พบว่า ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความท้อถอยได้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533, หน้า 182) ที่พบว่า ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดของความท้อถอยของครูประถมศึกษาในภาคกลางคือความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท นอกจากนี้พฤติกรรมที่ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดความท้อถอยได้เช่นกัน ดังที่ วอลซ์ (Walsh, 1979, p.253) ได้ศึกษาพบว่า สาเหตุของความท้อถอยของครูส่วนหนึ่งมาจากการดูหมิ่นเหยียดหยามของผู้บริหาร ส่วนกิตติ แสงเทียนฉาย (2531) ได้สรุป สาเหตุของความท้อถอยของครูที่ได้จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า สาเหตุอันดับ 1 และ อันดับ 2 คือ การที่ผู้บริหารใช้ระบบพวกพ้องสร้างความแตกแยก ไม่มีคุณธรรม และความยุติธรรมในการบริหาร และสาเหตุจากการที่ผู้บริหารไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน

2.5 องค์ประกอบด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึงความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดจนมิตรภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งในส่วนนี้ สวิกและแฮนเลย์ (Swick and Hanley, 1980, pp.72-74) ได้กล่าวว่า การสูญเสียความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้นเป็นสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งนำไปสู่การเกิดความท้อถอยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของการ์ตัน (Garton, 1983, p.212 อ้างใน ทัดติกา คำภีร์ธัมโม, 2535, หน้า 12) ที่ว่าองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้แก่ การมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงานและการมีปัญหาในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความท้อถอยขึ้นได้ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ สตราสส์ไมเออร์ (Strassmeieer, 1992, pp.235-239) ที่ศึกษาความท้อถอยของบุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องกับเด็กที่มีปัญหาด้านจิตใจจำนวน 716 คน พบว่าร้อยละ 12 ของบุคคลที่รายงานว่าตนมีความเครียดในระดับสูงและมีแนวโน้มว่าจะเกิดความท้อถอยนั้นมีลักษณะที่สอดคล้องกัน 5 ประการประการหนึ่งที่สำคัญคือ มักจะมีความรู้สึกไม่เห็นด้วยกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนสตรีมเมลและคณะ (Stremmel and Others, 1993, pp.221-233) ได้เสนอแนะจากผลการวิจัยของตนว่า การพบปะสังสรรค์หรือการประชุมคณะทำงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและช่วยต่อต้านการเกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้เป็นอย่างดี จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 5 องค์ประกอบนั้น เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน

3. ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง การรับรู้ว่าจะผลของการกระทำหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเกิดจากการกระทำหรือความสามารถของตนเองและเป็นสิ่งที่ตนเองสามารถควบคุมได้ ซึ่งตรงข้ามกับความเชื่ออำนาจนอกตนที่หมายถึงการรับรู้ว่าจะผลของการกระทำหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเกิดจาก โชค เคราะห์ ความบังเอิญหรือสิ่งอื่น ๆ ที่ตนไม่สามารถควบคุมได้ (ทักนา ทองภักดี, 2528, หน้า 11) ลักษณะที่สำคัญของผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงนั้นจะเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความอดทนต่องานหนัก รู้จักอดได้รอได้ (Strickland, 1977, pp.233-252 อ้างใน อ้อมเดือน สดมณี, 2536, หน้า 21) ดังนั้นผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวจะมีโอกาสเกิดความท้อถอยในการทำงานได้ต่ำ เพราะเขามีความเชื่อมั่นว่าเขาสามารถควบคุมผลลัพธ์ของการกระทำของเขาได้ เหตุผลดังกล่าวได้รับการยืนยันจากผลการวิจัยของ โฮลท์ (Holt, 1986, p.471-A) ที่ได้ศึกษาปฏิสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงาน ระดับของความท้อถอยและลักษณะส่วนบุคคลด้านความเข้มแข็งอดทนของครูสตรีในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความเปลี่ยนแปลงในลักษณะส่วนบุคคลด้านความเข้มแข็งอดทนระหว่างกลุ่มครูสตรีที่มีระดับของความท้อถอยที่แตกต่างกัน (แม้จะมีระดับความเครียดในการทำงานสูงเหมือนกัน) ระดับของความแปลกแยก (Alienation) และการรับรู้ปัจจัยควบคุม ผลการวิจัยได้บ่งชี้ว่ามีนัยสำคัญทางสถิติในปฏิสัมพันธ์ของความท้อถอยและความอดทน โดยที่ครูที่มีความเครียดสูงแต่มีความท้อถอยต่ำจะมีความรู้สึกแปลกแยกน้อย และมีการควบคุมภายในตนมาก ส่วนครูที่มีความเครียดสูงและมีความท้อถอยสูงจะมีความรู้สึกแปลกแยกมากจะมีลักษณะการควบคุมภายนอกตนมาก ส่วนคาตาวิดและลูเนนเบิร์ก (Cadavid and Lunenberg, 1991, p. unpage) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับความท้อถอยของครู พบว่าครูที่มีความคิดว่าไม่สามารถควบคุมนักเรียนของตนได้จะมีความท้อถอยทั้งสามด้าน และครูที่มีความคิดดังกล่าวนี้จะปรากฏว่าเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตนอยู่สูง

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาทั้งหมด สามารถสรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนนั้นเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน

4. ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง การประเมินค่าว่าตนเองในฐานะที่เป็นบุคคลหนึ่งมีลักษณะที่พึงปรารถนาอยู่ในระดับใด เมื่อพิจารณาถึงโครงสร้างการทำงานในหน่วยงานการศึกษาซึ่งจัดเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีโครงสร้างของการบริหารแบบรวมอำนาจมีการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีการแบ่งการทำงานย่อยลงมากขึ้น มีช่วงการควบคุมมากขึ้น และมีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการทำ

ลงไปในนั้นมิได้เป็นผลโดยตรงจากการใช้ความสามารถ และความพยายามของเขาเลย ความหมายของการทำงานจึงถูกทำลายลงไป การทำงานจึงปราศจากความน่าสนใจและท้าทาย อันจะส่งผลให้ความภาคภูมิใจในตนเองลดลงไปทุกขณะ ดังนั้นถึงแม้ว่าเขาจะไม่ลาออกจากงานที่ทำอยู่ แต่เขาจะทำงานแบบเหนื่อยหน่าย หยุดงานบ้าง มาทำงานสายบ้าง (Anderson, 1968, p.157 อ้างใน อนันต์ อารยานันท์, 2527, หน้า 23) พฤติกรรมดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการเกิดขึ้นของความท้อถอยในการทำงาน ดังที่ มัลดารี (Muldary, 1983, pp.48-30) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้ที่ประสบกับความท้อถอยว่าเป็นผู้ที่สูญเสียความกระตือรือร้นและอุดมคติในการทำงาน เกิดความเฉื่อยชาและขาดงาน บางครั้งมีการขอย้ายหรือเปลี่ยนงาน ส่วนกิตติ แสงเทียนฉาย (2531, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ความท้อถอยนั้นอาจไม่ได้นำไปสู่การขอย้ายหรือเปลี่ยนงานหลายคนยังทนทำงานอยู่ที่เดิมแม้ว่าต้องประสบกับความท้อถอยซึ่งมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง คนที่มีลักษณะเช่นนี้เหมือนต้นไม้ที่ยืนตายซากทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านพ้นไปวันหนึ่ง ๆ โดยไม่คิดต่อต้านหรือเปลี่ยนแปลงอะไรให้ดีขึ้น นอกจากนี้ผลของการแบ่งการทำงานตามหน้าที่ยังทำให้เกิดการทำงานเฉพาะอย่างที่มีการทำงานแบ่งย่อยเล็กลงไปตามความชำนาญและความสามารถของแต่ละคน อันจะนำไปสู่ความจำเจในการทำงานซ้ำแล้วซ้ำอีกเป็นเวลานานจนไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความพยายามหรือแม้แต่ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานการทำงานจึงไม่ได้พัฒนาศักยภาพความสามารถของผู้ปฏิบัติงานแต่กลับทำให้ความสามารถและความภาคภูมิใจในตนเองที่มีอยู่ลดลง อันจะเป็นผลให้เกิดความท้อถอยในการทำงานและเกิดความเสื่อมโทรมด้านจิตใจ

ในส่วนงานวิจัยนั้น มาเซอร์ (Mazur, 1987, p.2831-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของครูกับความท้อถอย ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่จัดได้ว่าเป็นตัวทำนายความท้อถอยได้ดีคือ ภาวะไร้บรรทัดฐาน (Anomie) ความภาคภูมิใจในตนเองและบุคลิกภาพแบบ A และ B

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาทั้งหมด สามารถสรุปได้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเองนั้นเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน

5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นจิตลักษณะพื้นฐานที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเพียรพยายามกระทำสิ่งใด ๆ ให้เกิดความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อความลำบากหรืออุปสรรคที่เข้ามาขัดขวางการทำงานนั้น ไวนเนอร์ (Weiner, 1980, pp. 203-215 อ้างใน อัญญัญ พรสมผล, 2534, หน้า 9) ได้สรุปลักษณะเด่นของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเปรียบเทียบกับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

ไว้ดังนี้ 1. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะตั้งใจทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลวสูงและชอบเลือกงานที่สลับซับซ้อนมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ 2. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงชอบริเริ่มกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยความคิดของตนเองมากกว่าและภูมิใจที่ได้เลือกงานที่ยากมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จากลักษณะที่สำคัญดังกล่าวพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีโอกาสประสบกับความท้อถอยในการทำงานได้สูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ดังที่มาสแลช (Maslach, 1986, pp.57-63 อ้างใน เตือนใจ ชันติสิทธิ์, 2535, หน้า 12) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีโอกาสเกิดความท้อถอยสูงนั้นจะมีลักษณะบุคลิกภาพดังนี้ 1. มีบุคลิกภาพที่อ่อนแอต้องพึ่งพาผู้อื่นอยู่เสมอเช่น กลัว วิตกกังวลในงานที่ยุ่งยากลำบากต้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นเสมอและชอบทำงานตามคำสั่ง 2. เป็นบุคคลที่ขาดความอดทนอดกลั้น 3. เป็นบุคคลที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ลักษณะดังกล่าวนี้สอดคล้องกับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำคือชอบทำงานตามคำสั่งของผู้อื่น ชอบรอคอยความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น เมื่อประสบกับอุปสรรคในการทำงานก็มักจะหลีกเลี่ยงไม่กล้าเผชิญหน้ากับอุปสรรคนั้น ขาดความตั้งใจจริงในการทำงานและถ้าถูกรบกวนขณะทำงานก็ไม่สามารถที่จะทำงานต่อไปได้ (ดารณี วงศ์อยู่น้อย, 2525, หน้า 73-74) จากความสัมพันธ์ของลักษณะดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมีโอกาสเกิดความท้อถอยในการทำงานได้มากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

จากเหตุผลดังที่ได้กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการเกิดความท้อถอยในการทำงาน

ความเครียดในการทำงานกับการผลิตผลงานวิจัย

ความเครียดนั้นเป็นภาวะความไม่สงบของจิตใจ ที่ส่งผลต่อการแสดงออกทางร่างกายได้หลายแบบ ความเครียดมักเกิดขึ้นได้เสมอกับทุกคนในสายอาชีพต่าง ๆ ในปี 1988 แมควิลเลียม (McWilliams, 1988, p. unpagged) ได้ทำการประเมินความเครียดในการทำงานจากบุคคลในหน่วยงานอาชีพต่าง ๆ ได้แก่ การศึกษา แพทย์ อาชีพด้านการให้บริการในหน่วยงานของรัฐบาล วงการอุตสาหกรรม วงการธุรกิจ และอาชีพด้านการให้คำปรึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีอาชีพด้านการศึกษามีความเครียดสูงที่สุด ดังนั้นครูที่ตกอยู่ในภาวะของความเครียดสูงย่อมเผชิญกับภาวะวิกฤตในอาชีพแน่นอนและจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสอนอีกด้วย (Goodall and Brown, 1980, อ้างใน ประชุม โพธิกุล, 2529, หน้า 27)

ธีรน้อย (2521, หน้า 156 อ้างใน มารยาท จิตบรรพต, 2534, หน้า 11) ได้กล่าวว่า “โดยทั่วไปแล้วความเครียดแสดงตนออกมาให้เห็นโดยการที่มีสุขภาพร่างกายและจิตใจเสื่อมลงการทำงานเสื่อมลง” สวนศุภชัย ยาวะประภา (2525, หน้า 72) ได้กล่าวว่า “ความเสียหายที่เกิดจากความ

เครียดได้แก่ อาการที่เกียจ หงอยเหงาที่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน การขาดงานบ่อย ๆ การนัดหยุดงาน การตัดสินใจที่ผิดพลาด ความไม่พอใจที่จะทำงานเป็นกลุ่ม ขวัญและกำลังใจที่ตกต่ำ ความคิดสร้างสรรค์ที่ค่อย ๆ ลดลงไป นอกจากนี้ ความเครียดยังนำไปสู่ความคับแค้นในการรับรู้ กลายเป็นคนที่ไม่รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาว ไม่ตระหนักถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบ ๆ ตัว "

จากลักษณะอาการดังกล่าวเป็นผลมาจากการเกิดความเครียดขึ้นในสภาพการณ์ทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง หากพิจารณาในแง่ของการผลิตผลงานวิจัยแล้วเราจะพบว่าผู้ที่มีความเครียดในการทำงานนั้นไม่สามารถผลิตผลงานวิจัยได้เนื่องจากลักษณะของผู้ที่มีความเครียดในการทำงานสูงนั้นจะตรงกันข้ามกับลักษณะหรือบุคลิกภาพเบื้องต้นของนักวิจัยที่ดี ดังเช่น นักวิจัยที่ดีจะต้องมีความสงสัยและอยากรู้คำตอบทุก ๆ เรื่องที่พบเห็น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ลึกกว้างทุก ๆ อย่างมีค่าต่อตนเองและผู้อื่น เป็นคนที่มีความสุขต้องงานคิดค้น สร้างสรรค์ของใหม่ เป็นคนกล้าคิด มีความอดทน วิจารณ์อย่างสุภาพ ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น (ทองหล่อ วิภาวีน, 2522, หน้า 9-11) มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ทำงานด้วยความเอาใจใส่ รู้จักประสานกันในการทำงานโดยเฉพาะถ้าทำงานวิจัยเป็นกลุ่ม (สีดา เจติร์, 2520, หน้า 10-12) และเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี (จุมพล สวัสดิยากร, 2520, หน้า 239) แต่ผู้มีประสบการณ์กับความเครียดในการทำงานนั้นจะมีลักษณะตรงข้ามกับลักษณะดังกล่าวโดยสิ้นเชิง

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงตัดสินใจที่จะคัดเลือกตัวแปรด้านความเครียดในการทำงานนั้นเป็นตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรทางการศึกษาทั้งในทางตรงและทางอ้อมโดยผลในทางอ้อมนั้นจะส่งผ่านความท้อถอยและความตั้งใจในการผลิตผลงานวิจัยด้วยดังเหตุผลที่ได้กล่าวในตัวแปรนั้น ๆ ไว้แล้ว สำหรับตัวแปรความเครียดในการทำงานในการวิจัยครั้งนี้ นอกจากจะเป็นตัวแปรอิสระแล้ว ยังถูกวางอยู่ในตำแหน่งของตัวแปรตามอีกด้วย ซึ่งความเครียดในการทำงานในฐานะของตัวแปรผลนี้จะได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ตัวแปรที่เป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงาน

1. ความพึงพอใจในการทำงาน จัดเป็นองค์ประกอบหลักในด้านองค์การที่เป็นสาเหตุให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดได้โดยตรง ดังผลการศึกษาของซัตตันและฮูเบอร์ตี้ (Sutton and Huberty, 1984, pp.189-192) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและความพึงพอใจในการทำงานของครูพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับระดับของความเครียดในทิศทางตรงกันข้าม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของคลีมอนส์ (Clemons, 1989, p. 360-A) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ความเครียดจากการทำงาน

ในภาพรวมกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กันทางลบแต่ความเครียดที่เป็นผลมาจากความรับผิดชอบต่องานนั้นมีผลกระทบทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในปี ค.ศ.1991 บอร์กและริดดิ้ง (Brog and Ridding, 1991, pp.263-281) ได้ศึกษาความเครียดที่ได้รับจากงานที่ทำและความพึงพอใจในการสอนพบว่า ครูที่ได้รับความเครียดจากสภาพของการทำงานสูงนั้นจะมีความพึงพอใจในการสอนอยู่ในระดับต่ำ ส่วนเบอริค (Berwick, 1992, pp.11-19) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและตัวแปรด้านองค์การกับความเครียดในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการทำงานและบุคลิกภาพด้านความอดทนเป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการทำนายความเครียด ดังนั้นเราสามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ยกขึ้นมาข้างต้นเป็นความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานขึ้น และเมื่อเราแยกองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 5 ด้านแล้วเราก็จะพบว่า องค์ประกอบแต่ละด้านต่างก็มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานทั้งสิ้น ดังเหตุผลและรายละเอียดต่าง ๆ ต่อไปนี้

1.1 องค์ประกอบด้านลักษณะงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสามารถก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานขึ้นได้ ดังที่บราวน์และโมเบอร์ก (Brown and Moberg, 1980 pp.170-171) ได้สรุปว่า ความเครียดในการทำงานนั้นมีรากฐานมาจากงานที่ได้รับมอบหมายอันเป็นความเครียดที่เกิดขึ้นจากลักษณะภายในตัวงานเอง ได้แก่ งานนั้นยากเกินไป งานที่มีความคลุมเครือ และงานที่ทำมีมากเกินไป ส่วนอัญญา เวสาร์ช (2527, หน้า 36-37) ได้กล่าวว่า สาเหตุใหญ่ที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานก็คือ ลักษณะงาน ได้แก่ งานหนัก งานมาก งานเสี่ยง งานที่ซ้ำซากจำเจน่าเบื่อ หรืองานที่ต้องใช้สติปัญญาและกำลังสมองมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ซินโอสทท์สบาเรอ (2525, หน้า 16) ที่ว่า ปริมาณของงานที่มากเกินไปหรืองานที่ต้องการคุณภาพสูง เช่น การได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ตนเองไม่สามารถจะทำได้ แต่จำเป็นต้องทำจะทำให้เกิดความเครียดขึ้นได้ ส่วนแมคคัลลัน (McLean, 1980, p.58 อ้างใน ศุภชัย ยาวะประภาส, 2525, หน้า 74) ได้กล่าวว่า งานที่กำกวมหาขอบเขตไม่ได้และมักจะมีปัญหาข้อขัดแย้งบ่อย ๆ มักจะนำมาซึ่งความเครียด เช่นเดียวกับรูดเซฟ (Raudsepp, 1981, p.11 อ้างใน ศุภชัย ยาวะประภาส, 2525, หน้า 74) ที่เห็นว่า ลักษณะของงานที่ไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงานสามารถนำมาซึ่งความเครียดได้เช่นกัน

1.2 องค์ประกอบด้านรายได้ รายได้ถือได้ว่าเป็นผลตอบแทนด้านวัตถุที่ได้รับจากการทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งในการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ดังนั้นหากผลตอบแทนจากการทำงานด้านรายได้ไม่เพียงพอจะก่อให้เกิดความเครียดได้ ดังงานวิจัยของลาแวนท์ (Lavant, 1990, p.2732-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่สัมพันธ์กับความเครียด ผลการวิจัยพบว่า รายได้และการเงินที่ไม่เพียงพอจะทำให้บุคคลเกิดความเครียดขึ้นได้ เช่นเดียวกับ โจนส์ (Jones, 1990, p.1872-A) ที่ได้ศึกษาพบว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับรายได้ ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของฮิปป์และฮาลปิน (Hipps and Halpin, 1992, pp.1-30) ที่ได้ศึกษาความแตกต่างระหว่างความเครียดของครูกับผู้บริหารและความเครียดที่มีรากฐานมาจากการปฏิบัติงาน พบว่าแหล่งใหญ่ของความเครียดมาจากเงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่ได้รับนั่นเอง ส่วนฟอกซ์-เวอร์ธและคาร์เนส (Foxworth and Karnes, 1983, pp.105-107) ได้ศึกษาพบว่า ครูที่ขาดเสถียรภาพทางการเงินจะนำมาซึ่งความเครียดในการทำงานที่สูงมาก เช่นเดียวกับแวนซ์และคนอื่น ๆ (Vance and Others, 1989, pp.21-31) ได้ศึกษาพบว่าสาเหตุหลักที่ทำให้ครูเกิดความเครียดได้ก็คือการที่ครูรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับนั้นไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ประชุม โพธิกุล (2529, หน้า 28) ที่ได้กล่าวว่า ตัวแปรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความเครียดของครูคือ การที่ครูรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับนั้นไม่เพียงพอ นอกจากนี้เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นหากไม่เพียงพอแล้วก็จะก่อให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจของครอบครัวและทำให้ครูเกิดความเครียดขึ้นในครอบครัวอันจะส่งเสริมให้ความเครียดในการทำงานเพิ่มขึ้น ดังที่แมคคูลิน (McLean, 1980, p. 58 อ้างใน ศุภชัย ยาวะประภาส, 2525, หน้า 74) ได้ชี้ให้เห็นว่าสภาพความเครียดทางบ้านจะทำให้เกิดผลเสียในการทำงานได้เท่ากับกับความเครียดที่เกิดขึ้นในที่ทำงานและจะเป็นตัวช่วยส่งเสริมให้ความเครียดในการทำงานมีมากขึ้นอีก

1.3 องค์ประกอบด้านการเลื่อนตำแหน่ง การทำงานนั้นนับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งในชีวิตมนุษย์เนื่องจากมนุษย์ต้องการความสำเร็จในชีวิตหลายประการ เมื่อพิจารณาจากทฤษฎีการจูงใจ (Motivation Theory) ของมาสโลว์ (Maslow, 1970, p.80) แล้วจะพบว่า ความต้องการขั้นสูงในระดับหนึ่งที่จำเป็น คือความต้องการความปลอดภัย เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคนโดยทั่ว ๆ ไป ความต้องการเหล่านี้สามารถได้รับการตอบสนองจากสถานการณ์การทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน ดังนั้นการทำงานของแต่ละคนจึงมีการตั้งเป้าหมายหรือความคาดหวังไว้ล่วงหน้า และถ้าหาก

มีอะไรมาขัดขวางการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความเครียดขึ้นได้ ดังที่ชินโฮสทท์สบาเรอ (2525, หน้า 17) ได้สรุปว่าการขาดโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น มีการเลื่อนขั้นที่ไม่เหมาะสม จะก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานขึ้น ความคิดเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับผลสรุปของกองชีวนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (พัทธินทร์ สุตันตปฤดา, 2535, หน้า 12) ที่ได้พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดขึ้นในการทำงาน สุวณีย์ เกียวกิ่งแก้ว (2527, หน้า 93-97 อ้างใน สุานา ธรรมคุณ, 2532, หน้า 16) ได้จัดว่าการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในการทำงานนั้นเป็นแรงให้เกิดความเครียดที่เกิดจากสังคมภายนอก ความคิดเห็นนี้สอดคล้อง กับศุภชัย ยาวะประภาษ (2525, หน้า 75) ที่มีความเห็นว่าการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่นำมาซึ่งความเครียดในการทำงาน เนื่องจากว่าทุกครั้งที่ถึงฤดูกาลเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้นทุกคนจะรออย่างใจจดใจจ่อ บางคนก็ตั้งความหวังเอาไว้อย่างมากมาย บางคนก็ตื่นเต้นจนใจคอไม่ปกติ บางครั้งก็มีการแข่งขัน ชิงดีชิงเด่นกัน แข่งกันเสนอผลงาน บางคนต้องวิ่งหาเจ้านาย คนที่ตั้งความหวังในตำแหน่งใหม่ก็มักจะรอคอยด้วยความร้อนรน ในสภาพการณ์เช่นนี้บุคคลมักจะเกิดความเครียดขึ้น สวณีย์เลอร์ (Taylor, 1986, pp.171-172 อ้างใน พัทธินทร์ สุตันตปฤดา, 2535, หน้า 11-12) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างหนึ่ง คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเขาเองไม่ได้รับความก้าวหน้าเท่าที่ควรหรือไม่ทราบแนวทางความก้าวหน้าของตนแล้วก็จะทำให้เขาเกิดความเครียดขึ้นได้

1.4 องค์ประกอบด้านการบังคับบัญชา ลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงให้เกิดความเครียดขึ้นในกระบวนการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน (Gupta, 1981, pp.1-15) ดังที่ประชุม โพธิกุล (2529, หน้า 28) ได้กล่าวว่าเงื่อนไขที่ผู้บริหารสร้างความอัดอั้นและความเครียดให้กับครูในโรงเรียนในระดับสูงก็คือ 1. ครูใหญ่ไม่ปกป้องหรือสนับสนุนครู 2. ครูใหญ่วิพากษ์วิจารณ์การทำงานของครูมากเกินไป 3. ครูใหญ่มอบหมายงานให้กับครูมากเกินไป 4. ครูใหญ่มุ่งงานมากเกินไปโดยไม่ค่อยสนใจความต้องการด้านอารมณ์และสังคมของครู นอกจากนี้ยังพบว่าความเครียดของครูนั้นบ่อยครั้งเกิดจากการบริหารของครูใหญ่และบทบาทของศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์หรือทักษะในด้านอาชีพน้อย ในการพิจารณาการปฏิบัติการสอน โดยครูส่วนใหญ่คิดว่าศึกษานิเทศก์หรือครูใหญ่นั้นไม่ค่อยเข้าใจสถานการณ์ในชั้นเรียนที่ครูทำงานอยู่เป็นประจำ จากผลการวิจัยของเคย์ (Kay, 1989, p.2031-A) ที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของผู้บริหารที่มีต่อความเครียดของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการสัมภาษณ์บ่งชี้ว่าครูได้มองผู้บริหารในฐานะที่เป็นตัวสนับสนุนให้เกิด

ความเครียดในการทำงานและครูจะยอมรับผู้บริหารที่มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ดีมากกว่าผู้บริหารที่มีทักษะด้านเทคนิคดี สำหรับในด้านการนิเทศงานหรือการประเมิน-ผลการปฏิบัติงานนั้น บราวน์และโมเบอร์ก (Brown and Moberg, 1980, pp.170-171) ได้กล่าวว่า ความเครียดของผู้ปฏิบัติงานส่วนหนึ่งเกิดจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับนั้นคือความเครียดสามารถเพิ่มขึ้นได้เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเขาไม่ว่าจะเป็นการประเมินที่ได้ผลในทางบวกหรือในทางลบก็ตาม ส่วนในด้านการควบคุมการทำงานของผู้บริหารนั้น ไมคลิตัน (Mykletun, 1985, pp.57-71) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน พบว่าภายในองค์กรที่มีการควบคุมการทำงานมากเกินไปจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดขึ้นได้

1.5 องค์ประกอบด้านเพื่อนร่วมงาน อัลบิชา เวสาร์ช (2527, หน้า 37) กล่าวว่า ลักษณะของสัมพันธภาพที่บุคคลมีต่อผู้อื่นนั้นจะมีผลกระทบต่อเขาจนทำให้เกิดความเครียดขึ้นได้เช่น คนที่มีเพื่อนมากกับครูที่เก็บตัวย่อมจะมีระดับความเครียดที่แตกต่างกันในการทำงานนั้นบุคคลจำเป็นต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ดังกล่าวหากดำเนินไปอย่างผิดความคาดหมายแล้วย่อมจะก่อให้เกิดความเครียดขึ้นในการทำงานได้ ดังที่ซินโฮสท หัสบำเรอ (2525, หน้า 16), ศุภชัย ยาวะประภาส (2525, หน้า 76), ประชุม โพธิกุล (2529, หน้า 28) และเทย์เลอร์ (Taylor, 1986, pp.171-172 อ้างใน พชรินทร์ สุตันตปฤดา, 2535, หน้า 11-12) ได้มีความคิดเห็นตรงกันว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลภายในหน่วยงานเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความเครียดขึ้นในการทำงาน จากผลการวิจัยของฟอกซ์เวิร์ทและคาร์เนส (Foxworth and Karnes, 1983, pp.105-107) ได้ศึกษาพบว่า สาเหตุที่นำมาซึ่งความเครียดมากเป็นอันดับสองรองจากเสถียรภาพทางการเงินคือความสัมพันธ์กับเพื่อนครูด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของไทรเซนและวิลเลียม (Triesen and Williams, 1985, pp.13-34) ที่ได้บ่งชี้อย่างชัดเจนว่า การมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมเป็นตัวแทนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการเกิดความเครียดในการทำงานของครู เช่นเดียวกับแมคกีห์ (McGehee, 1990, p.2334-A) ที่ได้ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนครูด้วยกันเป็นตัวแทนที่สามารถทำนายความเครียดในการทำงานได้

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมด สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน จัดได้ว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ทั้งสิ้น

2. ความเชื่ออำนาจในตน เซลลาตี (Selaty, 1989, p. 1170-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับความรู้สึกไร้อำนาจ (Powerlessness) และการรับรู้ปัจจัยควบคุม

คุม พบว่าความเครียดจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรทั้งสองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับโคว (Kuo, 1989, p. 3572-A) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ปัจจัยควบคุมกับความเครียดจากการทำงานของครูประถมศึกษาในประเทศไต้หวัน พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนมีห์ลิง (Meehling, 1983, p.1946-B) ได้ศึกษาผลของการรับรู้ปัจจัยควบคุมร่วมกับความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และตัวแปรภูมิหลังบางตัวที่มีผลต่อความเครียดของครู พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนเมื่อร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ สามารถทำนายความเครียดในการทำงานได้ถึงร้อยละ 62 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของฮัลปินและคณะ (Halpin and Others, 1985, pp.136-140) ที่พบว่า การรับรู้ปัจจัยควบคุมมีความสัมพันธ์กับความเครียดของครู โดยครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะมีความรู้สึกเครียดในสถานการณ์การทำงานน้อยกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน ทั้งนี้เนื่องจากว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะเชื่อว่าผลของการกระทำของเขาเกิดขึ้นจากความสามารถของเขาเองและเขาสามารถควบคุมได้ เขาจึงเผชิญกับภาวะเครียดด้วยการพยายามแก้ไขตามปัญหานั้น ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้จากข้อสรุปของเรย์ (Ray, 1982, pp.487-488 อ้างใน อรุณีย์ กิริติเสถียร, 2534, หน้า 42) ที่ว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนนั้นเมื่อเขาประสบกับเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดภาวะเครียด เขาจะพยายามค้นหาข้อเท็จจริงและแก้ไขสถานการณ์นั้น ในขณะที่ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตนจะยอมรับเหตุการณ์นั้นโดยไม่คิดแก้ไข ความสามารถในการปรับตัวเพื่อเผชิญภาวะเครียดนี้ได้รับการยืนยันจากผลการวิจัยของริโอแดน (Riordan, 1993, p.93-A) ที่พบว่า แบบแผนการปรับตัวเพื่อเผชิญกับภาวะเครียดที่มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการรับรู้ปัจจัยควบคุม

จากเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของบุคคล

3. ความภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงคือ บุคคลที่ประเมินคุณค่าของตนเองด้วยลักษณะที่พึงปรารถนา เช่น มีความฉลาด มีความสามารถในการทำงาน มีความสามารถในการปรับตัวได้ดี เป็นต้น ดังนั้นบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง (ประเมินตนเองว่ามีลักษณะที่พึงปรารถนาอยู่มาก) จะมีโอกาสเกิดความเครียดในการทำงานได้น้อยกว่าผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยของบีห์ (Beehr, 1981, pp.201-210) ที่พบว่าความเครียดในการทำงานที่เกิดจากบทบาท (ความคลุมเครือในบทบาทของตนและการมีภาระงานมากเกินไปในบทบาทของตน) จะมีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ ส่วนกวินดอน

(Guindon, 1993, p.90-A) ได้ศึกษาพบว่าความภาคภูมิใจในตนเองนั้นมีความสัมพันธ์กับความเครียดที่ได้รับจากการทำงาน (Occupational Stress) ภาวะตึงเครียดทางจิต (Psychological Strain) และภาวะตึงเครียดระหว่างบุคคล (Interpersonal Strain) เช่นเดียวกับที่บราวน์และโมเบอร์ก (Brown and Moberg, 1980, p.171) ได้กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานที่เกิดจากบทบาทของตนเองมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองต่ำและรู้สึกว่าไม่ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นด้วย เหตุผลดังกล่าวมาข้างต้นได้รับการยืนยันจากผลการวิจัยของ แบล็ค (Black, 1993, p.3112-A) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ปัจจัยควบคุม งาน การได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายทางสังคม (Social Network) และความพึงพอใจ ในฐานะที่เป็นตัวทำนายความเครียดของผู้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมของการทำงานพบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถใช้ทำนายความเครียดจากสภาพการทำงานได้เป็นอย่างดี และยังพบว่าผู้ที่มีความเครียดในระดับต่ำนั้นจะเป็นผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองอยู่ในระดับสูง

จากเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความเครียดในการทำงานของบุคคล

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังได้ทราบมาแล้วว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นจะเป็นบุคคลที่มีความปรารถนาที่จะทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี มีระดับความมุ่งมั่นสูงและมีความพยายามทำงานให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากและอุปสรรคที่มาขัดขวาง ซึ่งจัดเป็นคุณลักษณะที่น่าพึงปรารถนา และมีความสำคัญต่อการพัฒนา ลักษณะเด่นของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงคือ 1. มีความตั้งใจทำงานและชอบเลือกงานที่สลับซับซ้อน 2. ชอบริเริ่มกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเองและภูมิใจที่ได้เลือกงานที่ยาก 3. กล้าเสี่ยง 4. มีระดับความทะเยอทะยานสูง 5. ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูงหรือตั้งเกณฑ์ในการทำงานของตนไว้สูง 6. อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน ๆ 7. มีความอดทนต่อความล้มเหลวสูง และ 8. ต้องการแสดงให้เห็นถึงเอกลักษณ์ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จที่แตกต่างไปจากธรรมดา จากลักษณะเด่นดังกล่าวทำให้บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นย่อมจะมีโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดความเครียดในการทำงานได้ง่าย ดังที่ กนกรัตน์ สุชะตุงคะ (2529, หน้า 60) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีโอกาสเกิดความเครียดในการทำงานได้ง่ายนั้นได้แก่ บุคคลที่มีความรู้สึกในเชิงแข่งขันสูง บุคคลที่ขาดความยืดหยุ่นทางความคิด เล็งผลเลิศในทุกเรื่อง และต้องการความสำเร็จสมบูรณ์แบบในทุก ๆ เรื่อง เป็นต้น นอกจากนี้ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นยังเป็นผู้ที่มีชอบทำงานที่ยากและเป็นงานที่ต้องใช้เวลา ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดความ

เครียดในการทำงานได้ง่ายเช่นกัน ดังที่อัญญา เวสารัชช์ (2527, หน้า 36) ได้กล่าวว่างานที่หนักงานที่ยากและงานที่ต้องใช้กำลังสมองหรือสติปัญญามากจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดในการทำงานได้โดยง่าย ซึ่งสอดคล้องกับชินโฮสท หัสบำเรอ (2525, หน้า 17) ที่กล่าวว่า สาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานได้แก่ การมีปริมาณงานมากเกินไป หรืองานที่ทำมีคุณภาพสูง ซึ่งจะทำให้เกิดความวิตกกังวลและจะนำไปสู่ความเครียดในการทำงานได้

จากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีส่วนสำคัญทำให้เกิดความเครียดในการทำงานขึ้นได้

3. กลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะพื้นฐาน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน และ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นต้น

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการผลิตผลงานวิจัย

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961, pp.100 - 110 อ้างใน อารีรัตน์ นีรัญโร, 2532, หน้า 38) มีความเชื่อว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทฤษฎีแรงจูงใจของเขาได้เน้นสาระสำคัญด้านแรงจูงใจว่า ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสำคัญ บุคคลแต่ละคนเมื่อมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็สามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น จากการศึกษาค้นคว้าของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961, pp. 207-256 อ้างใน รุ่งโรจน์ สิทธิเวช, 2534, หน้า 19-20) เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นทำให้เขาค้นพบข้อเท็จจริงที่ระบุพฤติกรรมของผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 6 ลักษณะ คือ

1. กล้าเสี่ยงพอสมควรในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถโดยไม่ขึ้นกับโชคชะตา จะมีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล และมีความต้องการทำงานที่มีความยากลำบากพอสมควรเพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตน และการทำงานที่ยากให้ลุล่วงไปได้นั้นจะนำความพอใจมาสู่ตน
2. ขยันขันแข็งในงานที่ต้องใช้สมองขบคิด และเป็นงานที่ไม่ซ้ำแบบใคร หรือสามารถค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป
3. รับผิดชอบต่อตนเองชอบทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ
4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลการตัดสินใจของตนโดยไม่ใช้เพียงการคาดคะเน นอกจากนี้ยังพยายามที่จะทำให้ดีกว่าเดิมขึ้นอีกเมื่อทราบอย่างแน่ชัดว่าผลการกระทำของตนเป็นอย่างไร

5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าและเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะสามารถ
 เล็งเห็นการณ์ไกล

6. มีทักษะในการจัดระบบงาน

จากคุณลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงทั้ง 6 ประการนั้น จัดเป็นส่วนหนึ่งของคุณลักษณะและสมรรถภาพเบื้องต้นที่สำคัญของนักวิจัยที่พึงมีเนื่องจากการวิจัยเป็นการแสวงหาความจริงที่ยาวนานและเข้มข้น เอาจริงเอาจังกับประเด็นปัญหาทางวิชาการหรือปัญหาสังคม ดังนั้นการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงซึ่งหมายถึง การยอมรับที่จะแก้ปัญหา มุมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค ทำงานหรือแก้ปัญหาจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2528, หน้า 27) ความคิดเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับพจน์ สะเพียรชัย (2525, หน้า 3-4) ที่กล่าวว่า งานวิจัยเป็นงานหนัก เป็นการคิดค้นแก้ปัญหาเป็นขบวนการสร้างสรรค์ทางปัญญาความคิดของมนุษย์ ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการวิจัยคือผู้ที่ผลิตงานวิจัยได้คุณภาพมักมีคุณสมบัติและทักษะหลายประการ ที่สำคัญประการหนึ่งคือ เป็นคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงคือ เป็นคนที่มีความหวังในชีวิตที่จะทำอะไรให้สำเร็จตามที่ได้คาดหวังไว้ นอกจากนี้ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการวิจัยนั้นจะเป็นผู้ที่มีความสุขเพลิดเพลินต่อการทำงาน คิดค้น สร้างสรรค์ของใหม่ ๆ มีความสุขภายในอันเกิดจากผลงานของตนเองมากกว่าที่จะมีความสุขอันเกิดขึ้นจากวัตถุหรือสิ่งภายนอก (ทองหล่อ วิภาวิน, 2522, หน้า 9-11) อันเป็นลักษณะหนึ่งของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงในแง่ที่ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นจะพยายามทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่ตนเองตั้งไว้โดยไม่ได้มุ่งหวังถึงรางวัลตอบแทนภายนอกหรือชื่อเสียง แต่เขาจะมุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จของงานมากกว่า (ดารณี วงศ์อยู่น้อย, 2525, หน้า 73-74)

นอกจากนี้ยังมีอีกหลายฝ่ายที่มีความเห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นเป็นคุณลักษณะเบื้องต้นที่สำคัญและจำเป็นต้องมีในตัวนักวิจัยดังที่ สมาคมวิจัยของสหรัฐอเมริกาได้รวบรวมลักษณะที่สำคัญๆของนักวิจัยที่ประสบผลสำเร็จในการทำวิจัยไว้หลายด้านด้วยกัน แต่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น คือ ด้านอารมณ์ ที่กล่าวว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการวิจัยนั้นมักจะเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ เป็นคนที่มุ่งหวังหรือต้องการจะทำอะไรได้สำเร็จมาก และมีความคิดว่าผลงานที่เขาทำนั้นจะมีประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น (ทองหล่อ วิภาวิน, 2522, หน้า 9) เช่นเดียวกับความคิดเห็นของพจน์ สะเพียรชัย (2525, หน้า 3) ที่ได้กล่าวเน้นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นคุณสมบัติเบื้องต้นที่นักวิจัยพึงมี ส่วนในด้านผลการวิจัยนั้น สมใจ จิตพิทักษ์ (2532, หน้า 173) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

“ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” พบว่าตัวแปรด้านจิตวิทยาที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลิตภาพการวิจัยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากความสำคัญของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยเชื่อว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร โดยบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นจะผลิตผลงานวิจัยมากกว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ นอกจากนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรความขัดข้องในการทำงานอีกด้วย

ความเชื่ออำนาจในตนกับการผลิตผลงานวิจัย

ทศนา ทองภักดี (2528, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน ไว้ดังนี้ ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยมหรือการรับรู้ว่าจะผลของการกระทำหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเกิดจากการกระทำหรือความสามารถของตนเอง เป็นสิ่งที่ตนเองสามารถควบคุมได้ ซึ่งตรงกันข้ามกับความเชื่ออำนาจนอกตน ที่หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม หรือการรับรู้ว่าจะผลของการกระทำหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนนั้น เกิดจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรือสิ่งอื่นที่ตนไม่สามารถควบคุมได้

สตรีกแลนด์ (Strickland, 1977, pp.236-263 อ้างใน ดวงเดือน แซ่ตั้ง, 2532, หน้า 24) ได้รวบรวมพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตน ทำให้ข้อสรุปว่า คนที่เชื่ออำนาจในตนเป็นผู้ที่ชอบแสวงหาความรู้ มีความเชื่อว่าการงานขึ้นอยู่ความสามารถของตนเองมากกว่าอิทธิพลของสังคม มีลักษณะของการพึ่งพาตนเองมากกว่าพึ่งผู้อื่น โดยมีการใช้เวลาในการคิดไตร่ตรองเกี่ยวกับงานที่ทำมากกว่า และให้ความสำคัญต่อความสำเร็จและรู้จักค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานโดยไม่ต้องอาศัยคนอื่น ๆ นอกจากนี้ ยังเป็นผู้ที่ทำงานอย่างหนักและเป็นผู้ที่ฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ ลักษณะดังกล่าวนี้ตรงกับคุณสมบัติของนักวิจัยที่ดี ได้แก่ การมีความอยากรู้อยากเห็นอยู่เสมอ (ฉวีวรรณ กิริติกร, 2527, หน้า 215) เชื่อในเหตุผลโดยไม่เชื่อโชคลาง มีความเชื่อมั่นในตนเอง รักการค้นคว้าหาความรู้ ยืนยันและทำงานด้วยความเอาใจใส่มีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์เสมอ (สิดา เจตีย์, 2520, หน้า 10-12) รู้จักยึดมั่นในความรู้ของตนเองด้วยเหตุผลและมีความเป็นตัวของตัวเอง รู้จักบังคับตนเอง เพื่อสามารถอุทิศการงานให้ลุล่วงไปได้ตลอด (เอนก เขียวถาวร, 2515, หน้า 17-20) ดังนั้นเราจึงสามารถสรุปได้ว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะสามารถเป็นนักวิจัยที่ดีและมีความต้องการผลิตผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาหน่วยงาน หรือสังคมในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ดังผลการศึกษาของรอตเตอร์ (Rotter, 1966, p.25 อ้างใน

ทัศนาศาสตร์, 2528, หน้า 1-2) ที่พบว่า ผู้ที่เชื่ออำนาจภายในตนจะมีความกระตือรือร้นต่อความเป็นไปของสภาพแวดล้อมที่จะมีประโยชน์ต่อพฤติกรรมในอนาคตของเขาและจะพยายามปรับปรุงสภาพการณ์ต่าง ๆ ให้ดีขึ้นตามลำดับ โดยจะให้คุณค่าของทักษะหรือผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากความพยายามเป็นสำคัญรวมทั้งไม่ยอมให้ใครมาชักจูงโดยไม่มีเหตุผล ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2528, หน้า 21-25 อ้างในอ้อมเดือน สดมณี, 2536, หน้า 22-23) ที่พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนสูงนั้นเป็นจิตลักษณะที่จำเป็นต้องมีในส่วนของพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตน และการผลิตผลงานวิจัยนั้นยังไม่ปรากฏว่ามีผู้ใดศึกษาไว้จะมีก็แต่การศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานโดยมีงานวิจัยหลายชิ้นได้ยืนยันให้เห็นว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นลักษณะที่พึงปรารถนาอันจะนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา ดังเช่นงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิธิญทวี (2532) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยก 4 ด้าน ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน ความภาคภูมิใจในตนเอง การสนับสนุนทางสังคมและทัศนคติต่อสภาพการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร และวิชัย เอียดบัว (2534) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตสังคมกับการยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการของครู โดยศึกษาจิตลักษณะของครู 5 ด้าน ได้แก่ ทัศนคติที่ดีต่อการ ประกอบอาชีพครู การมุ่งอนาคต ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และสุขภาพจิต ผลการวิจัยทั้งสองได้ข้อค้นพบที่คล้ายกันคือ ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ ส่วนพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการของครูนั้นได้พบว่า ความเชื่ออำนาจในตน มีอำนาจในการทำนายที่สำคัญที่สุดของพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการของครู ซึ่งการการวิจัยก็จัดได้ว่าเป็นนวัตกรรมทางวิชาการอย่างหนึ่ง ดังนั้นความเชื่ออำนาจในตนจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการผลิตผลงานวิจัยเช่นเดียวกัน จากแนวคิดและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่ได้นำเสนอไปนั้น ทำให้ผู้วิจัยตัดสินใจเลือกตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนเป็นตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร นอกจากนี้ความเชื่ออำนาจในตนยังเป็นตัวแปรอิสระที่ทำให้เกิดความเครียดและความท้อถอย ดังเหตุผลที่ได้กล่าวไว้ในตัวแปรดังกล่าวแล้ว ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่าความเชื่ออำนาจในตนเป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลทางตรงต่อการผลิตผลงานวิจัยและส่งผลทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรความเครียดและความท้อถอยไปยังการผลิตผลงานวิจัยอีกด้วย

ความภาคภูมิใจในตนเองกับการผลิตผลงานวิจัย

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532, หน้า 31) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง คือการประเมินค่าว่าตนเองในฐานะที่เป็นบุคคลหนึ่ง มีลักษณะต่าง ๆ อันน่าพึงปรารถนาอยู่ในตนเองระดับใดจากความหมายดังกล่าว จึงเป็นเรื่องของการประเมินคุณค่าของตนเองด้วยลักษณะต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาและไม่พึงปรารถนาเช่น จลาค มีความสามารถในการทำงาน มีความรู้ มีคุณธรรม เป็นต้น โดยหากตนเองประเมินแล้วพบว่า มีลักษณะที่พึงปรารถนาอยู่สูงก็แสดงว่าบุคคลนั้น ๆ มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง ในทางตรงกันข้าม ถ้าผลการประเมินของบุคคลนั้นพบว่า ตนเองมีลักษณะที่พึงปรารถนาลดก็จัดว่าบุคคลนั้นมีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ

ภายใต้สถานการณ์ของการทำงานเราจะพบว่าความภาคภูมิใจในตนเองนี้เป็นจิตลักษณะพื้นฐานส่วนหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานและการแสดงออกของบุคคลโดยที่บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะรู้สึกมีความเชื่อมั่นในตนเองกล้าแสดงออกทั้งการกระทำและความคิดเห็นซึ่งจะส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงานดีขึ้นดังที่แฮคแมนและคนอื่น ๆ (Hackman and others, 1977, p. 911 อ้างใน ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, 2532, หน้า 32) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะทำให้พฤติกรรมการทำงานของผู้ทำงานดีขึ้น สวอนเฮาเซอร์ (Hauser, 1981, p.1926-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความภาคภูมิใจในตนเองกับความพึงพอใจในการทำงานจากครูประถมศึกษารวม 98 คน พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญและความพึงพอใจในการทำงานยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการวางแผนเพื่ออนาคตอีกด้วย ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าครูที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงนอกจากจะทำงานด้วยความพึงพอใจแล้วยังเป็นผู้ที่ทำงานโดยมีการวางแผนล่วงหน้า

ในส่วนของความภาคภูมิใจในตนเองกับพฤติกรรมการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรนั้นไม่ปรากฏว่ามีผู้ใดได้ศึกษาไว้ นอกจากจะมีผู้กล่าวพาดพิงถึงบ้างเล็กน้อยในส่วนของสาเหตุที่บุคลากรส่วนใหญ่ไม่นิยมผลิตผลงานวิจัย ดังเช่น วิรุฬห์ นิลโมจน์ (2527 หน้า 79) ได้กล่าวถึงปัญหาของการไม่ทำวิจัยไว้ว่าส่วนหนึ่งเกิดจากการที่ครูไม่มีความรู้ในเรื่องการทำวิจัยและมักมองว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะทำวิจัยได้ หากพิจารณาปัญหาเหล่านี้ให้ดีจะพบว่าการที่ครูหรือบุคลากรไม่ทำการวิจัยนั้นเนื่องมาจากครูได้ทำการประเมินตนเองแล้วว่าตนเองไม่มีความรู้ความสามารถอันเป็นความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองต่ำนั่นเอง

จากหลักฐานที่กล่าวมาทั้งหมดทำให้สามารถสรุปได้ว่าความภาคภูมิใจในตนเองนั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร โดยที่บุคลากรที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะมีแนวโน้มว่าจะทำวิจัยมากกว่าบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำเพราะเขามีความเชื่อมั่นว่าเขามีความรู้และความสามารถเพียงพอที่จะทำได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตัดสินใจคัดเลือกตัวแปรด้านความภาคภูมิใจในตนเองเข้าเป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลทางตรงต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร นอกจากนี้ ตัวแปรด้านความภาคภูมิใจในตนเองยังได้ถูกจัดวางอยู่ในตำแหน่งของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลทางอ้อมไปยังตัวแปรการผลิตผลงานวิจัยโดยผ่านตัวแปรความเครียดและความห่อหุ้มอีกด้วย